

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Sonya Torres Pedreira

**Cidadania do Conhecimento:
O Sistema de Pontos Canadiano e o Cartão
Azul da União Europeia Desvendados**

Sonya Torres Pedreira **Cidadania do Conhecimento: O Sistema de Pontos Canadiano e o Cartão Azul da União Europeia Desvendados**

UMinho | 2011

Outubro de 2011



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Sonya Torres Pedreira

**Cidadania do Conhecimento:
O Sistema de Pontos Canadiano e o Cartão
Azul da União Europeia Desvendados**

Mestrado em Relações Internacionais

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Isabel Estrada Carvalhais

Outubro de 2011

DECLARAÇÃO

Nome: Sonya Torres Pedreira

Endereço eletrónico: sonyatorres1@hotmail.com

Telefone: 96 813 12 09

Número do Bilhete de Identidade: 13652123

Título da dissertação: Cidadania do Conhecimento: O Sistema de Pontos Canadiano e o Cartão Azul da União Europeia Desvendados

Orientadora: Professora Doutora Isabel Estrada Carvalhais

Ano de conclusão: 2011

Designação do Mestrado: Mestrado em Relações Internacionais

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA TESE APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, ____/____/____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Tenho o prazer de agradecer e de demonstrar a minha gratidão às várias pessoas que me incentivaram e auxiliaram durante o processo de elaboração desta dissertação.

É com enorme carinho e respeito que eu gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Isabel Estrada Carvalhais, pela sua disponibilidade, paciência, ajuda, conselhos, correções e orientação possibilitando-me traçar o melhor caminho para a minha investigação o que conduziu e resultou, consequentemente, no produto final desta tese.

Esta dissertação também não teria sido possível sem o apoio dos meus amigos e da minha família. Eu gostaria de agradecer a Simone pela sua compreensão e pelas suas palavras de incentivo e de força mesmo nos momentos de maior fricção. Ficarei, em particular, eternamente grata aos meus pais que sempre me apoiaram em todos os momentos do meu percurso pessoal e académico, e que me ajudaram a ultrapassar os obstáculos pelo caminho e ensinaram-me a nunca desistir.

Acima de tudo, eu queria agradecer a minha mãe a quem devo tudo e a quem eu gostaria de dedicar esta dissertação.

Cidadania do Conhecimento: O Sistema de Pontos Canadiano e o Cartão Azul da União Europeia Desvendados

RESUMO

Numa era marcada pela crise económica global, uma pluralidade de países veem-se inseridos num século que se pauta pela predominância de expressões como “corrida ao talento”, “talento é o novo óleo” e “migrantes altamente qualificados”.

A crescente procura de migrantes altamente qualificados (detentores de conhecimento científico e tecnológico – logo *o conhecimento* por excelência nas sociedades hodiernas) leva estados como o Canadá e espaços como a União Europeia (UE), em diferentes tempos e de diferentes formas, a investir na melhoria dos seus sistemas de seleção de migrantes potencialmente relevantes para as suas economias - “os melhores cérebros”, *the best and the brightest*.

Ora, apesar do atual enfoque sobre os migrantes altamente qualificados, pouca atenção é dispensada à avaliação dos sistemas de seleção que estão a montante da sua entrada em sociedades altamente competitivas. É assim nosso ensejo nesta dissertação debruçar-nos sobre a análise do sistema de pontos canadiano e do cartão azul da UE, enquanto instrumentos políticos legais de elevado significado político operacionalizados para a cativação de imigrantes altamente qualificados. No entanto, iremo-nos centrar primordialmente sobre o Canadá, indagando o seu sistema de pontos e o papel que este exerce na construção de um dado perfil de imigrante, mas também, de forma mais complexa e menos tangível numa primeira leitura, de um dado perfil de cidadão. Assim, iremos analisar e discutir com particular atenção as implicações de um sistema como o canadiano na modelagem dos processos de integração e da própria cidadania, desvendando a dimensão à uma inclusora e exclusora do conhecimento enquanto critério de acesso à legalidade e à cidadania.

O estudo realizado conduz-nos a quatro grandes conclusões:

(1) tanto o sistema de pontos canadiano como o cartão azul da UE contribuem para a estratificação de indivíduos, dividindo-os em duas categorias – (a) aqueles que o sistema procura atrair (os altamente qualificados) e (b) aqueles tidos como menos desejáveis (os menos qualificados);

(2) estes sistemas de seleção permitem a institucionalização da discriminação social e até cultural;

(3) um número significativo de migrantes altamente qualificados enfrentam diversas barreiras na integração na sociedade canadiana o que põe em causa um dos objetivos primordiais do sistema de seleção pelo menos em relação aos indivíduos que supostamente deveriam dele beneficiar - os altamente qualificados; e

(4) o sistema de pontos tal como o sistema do cartão azul revelam-se como sistemas de seleção restritivos e elitistas que fomentam a exclusão e o surgimento de uma cidadania fundamentada no conhecimento, promovendo subsequentemente uma política de “*education-based discrimination*”.

Knowledge-based Citizenship: The Canadian Point System and the European Union Blue Card Unveiled

ABSTRACT

In an era plagued by a global economic crisis, a plurality of countries encounter themselves propelled into a century where phraseologies such as, “the race for talent”, “talent is the new oil” and “highly qualified migrants” dominate the daily vernacular.

The heightened pursuit of highly-skilled migrants (bearers of scientific and technological knowledge – who epitomize the essence of excellence in contemporary society) has prompted, throughout various periods in time and via diverse methods, countries such as Canada and communities, namely the European Union (EU), to invest in the enhancement of their selection systems of migrants deemed potentially relevant to their economies – “the best minds”, *the best and the brightest*.

Notwithstanding the ample focus placed on highly qualified migrants, insufficient scrutiny has been assigned to the evaluation of the existing selection systems which precedes the entrance of these individuals into highly competitive societies. Therefore, we shall endeavour to concentrate our efforts on an analysis of the Canadian point system, as well as, the EU Blue Card, performing as legal political instruments of extensive political significance ultimately functioning with the purpose of captivating highly-skilled professionals. However, our primal focus will be centered on Canada, probing its point system and its implicit role in the shaping of a specific immigrant profile, while simultaneously, in a complex though less tangible form, ascertaining a certain citizen profile. Furthermore, we will strive to analyse and discuss with particular attention the implications of Canada's point system in the configuration of the processes of integration and citizenship, whilst unveiling the inclusive and exclusive scope of knowledge that operates as criterion for legality and citizenship.

By virtue of this in-depth study, we were able to discern the following four findings:

(1) both the Canadian point system and the EU Blue Card are conducive to the stratification of individuals into two categories – (a) those sought after by the system (highly qualified) and (b) those considered less desirable by the system (less qualified);

(2) both selection systems allow for the institutionalization of social and cultural discrimination;

(3) a vast amount of highly-skilled migrants encounter a myriad of hurdles in their attempt to integrate into Canadian society which places in jeopardy one of the cardinal objectives of the selection system as it relates to these individuals that this system is supposedly intended to benefit – those highly-skilled; and

(4) both systems, the Canadian and the European, are restrictive and elitist selection systems that foster exclusion and the emergence of a knowledge-based citizenship, subsequently promoting a regime of “*education-based discrimination*”.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT.....	vi
GLOSSÁRIO	x
LISTA DE TABELAS	xi
LISTA DE GRÁFICOS	xii

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. CIDADANIA CANADIANA: ENQUADRAMENTO HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO JURÍDICA.....	6
2.1. Breve história da cidadania canadiana no século XX.....	6
2.1.1. O Ato de 1947.....	7
2.1.2. O Ato de 1977.....	9
2.1.3. As mais recentes alterações legislativas – seus significados.....	10
2.2. Centralidade da multiculturalidade e a política de multiculturalismo na construção da cidadania canadiana.....	14
3. ACESSO À CIDADANIA VIA CONHECIMENTO: UM OLHAR SOB O CANADÁ E A UNIÃO EUROPEIA.....	25
3.1. O Canadá – um apontamento introdutório.....	28
3.1.1. O estatuto de residência permanente.....	35
3.1.2. Cidadania canadiana.....	44
3.1.3. Integração no contexto canadiano.....	46
3.1.3.1. Barreiras face à integração – dificuldades no horizonte.....	48
3.1.4. Estatísticas clarificantes.....	51
3.2. A União Europeia – o caminho para o cartão azul.....	55
3.2.1. Cenário contemporâneo europeu.....	62

3.2.2. O cartão azul (“EU blue card”).....	64
4. “EDUCATION-BASED DISCRIMINATION”: O CASO DO SISTEMA DE PONTOS CANADIANO E DO CARTÃO AZUL DA UNIÃO EUROPEIA.....	72
4.1. A controvérsia do sistema de pontos canadiano – múltiplas apreciações.....	74
4.2. Debate político e acadêmico: o cartão azul – concordância e contestação.....	80
5. CONCLUSÃO.....	91
BIBLIOGRAFIA.....	97

GLOSSÁRIO

AUE – Acto Único Europeu

CEC – Canadian Experience Class

CIC – Citizenship and Immigration Canada

FSWP – Federal Skilled Worker Program

HRSDC – Human Resources and Social Development

IRPA – Immigration and Refugee Protection Act

NOC – Canadian National Occupational Classification

NTP – Nacionais de Países Terceiros

PE – Parlamento Europeu

TA – Tratado de Amesterdão

TL – Tratado de Lisboa

TM – Tratado de Maastricht

UE – União Europeia

LISTA DE TABELAS

1. O Critério da Escolaridade.....	39
2. O Critério da Proficiência em Inglês e/ou Francês.....	40
3. O Critério da Experiência Laboral.....	41
4. O Critério da Idade.....	41
5. O Critério de Emprego.....	42
6. O Critério da Adaptabilidade.....	43
7. Evolução da Percentagem de Imigrantes consoante o seu País de Origem.....	53
8. Top 10 Países de Origem de Imigrantes que chegaram ao Canadá entre 2001 a 2006.....	53
9. Percentagem de Residentes Permanentes por Categoria, 1985-2009.....	54
10. Percentagem do Nível de Aptidões Ocupacionais desde 1994 a 2009.....	55
11. As Características Dominantes do Estatuto de Residência Permanente Canadiano e do Cartão Azul da União Europeia.....	71
12. Percentagem do Grau de Escolaridade.....	76

LISTA DE GRÁFICOS

1. Sistema de pontos: atribuição de pontos pré e pós-IRPA.....74

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

“Um aspecto fulcral desta economia de conhecimento global é a emergência de uma nova tendência que se pauta pela intensificação da mobilização da força laboral altamente qualificada.”¹

(Gera & Songsakul, 2005: 1)

A mobilização de indivíduos altamente qualificados é, incontestavelmente, uma característica que marca o século XXI e evidencia a crescente valorização de migrantes detentores de conhecimento científico. Por outras palavras, esta deslocação de trabalhadores altamente qualificados salienta a primazia atribuída à escolaridade, às competências e às aptidões que os indivíduos acarretam e que facilitam a sua entrada num país de acolhimento.

Desta forma, a competição global para atrair trabalhadores que desfrutam de um elevado grau de conhecimento científico, tem vindo a intensificar-se. Países como o Canadá e espaços como a União Europeia (UE) têm nesse contexto apostado crescentemente em atrair indivíduos que contribuem para um aumento do seu capital humano (“brain gain”) (Schmidtke *et al.*, 2006: 1).

No Canadá esta preocupação em atrair indivíduos dotados de capital humano não é um fenómeno novo. Já em 1967 o Canadá demonstrou, através da sua política de imigração, uma clara consciencialização do valor que migrantes com elevado grau de escolaridade exercem na sua sociedade. Mais recentemente, é de destacar no quadro da política de imigração canadiana, o ano de 2002 que marca a entrada em vigor do *Immigration and Refugee Protection Act* (IRPA). O IRPA reflete a importância e o peso concedido ao conhecimento científico através da adoção de um modelo baseado no valor do capital humano (Alboim & The Maytree Foundation, 2009: 24) que permite ao governo selecionar trabalhadores altamente qualificados recorrendo a um sistema de pontos (instrumento utilizado para identificar as competências e as aptidões de possíveis migrantes) centrado fortemente na escolaridade dos indivíduos. Porém, é fundamental questionar este sistema, cujo critério primordial de seleção é o conhecimento científico, desde logo no que poderá na realidade

¹ Todas as citações em língua estrangeira são tradução nossa.

significar quer para os processos de integração societal dos indivíduos migrantes, quer para a qualidade das relações interculturais no seio das sociedades de acolhimento.

Nesta “corrida ao talento”, a UE tem procurado assumir um papel de relevo na competição para atrair os indivíduos altamente qualificados e enfrentar assim países tradicionais de imigração como o Canadá. Para tal, a UE tem levado a cabo uma miríade de esforços de modo a poder reter um número considerável de indivíduos altamente qualificados. A Estratégia de Lisboa, criada em 2000, reflete esta preocupação. Efetivamente, é no quadro dessa estratégia que a UE tem procurado desenvolver, por exemplo, o conceito de *cartão azul* (“EU Blue Card”) destinado a atrair possíveis migrantes, e cujo critério predominante é o grau de conhecimento dos indivíduos.

É precisamente no âmbito desta competição global que vemos o emergir de políticas excessivamente centradas no critério da escolaridade dos potenciais migrantes, e cuja operacionalização tem como resultado a rejeição de candidatos com níveis de escolaridade mais baixos ou com possibilidades inferiores de acesso a um elevado grau de escolaridade. Logo, é fulcral debater estas políticas no plano político e académico porque, em boa verdade, estamos perante instrumentos que permitem a institucionalização da discriminação fundamentada no conhecimento e na educação.

Dito isto, e dado o enfoque atribuído presentemente pelos Estados à captação de migrantes altamente qualificados e sendo este um objetivo politicamente almejado e prosseguido tanto pelo Canadá como pela UE, procuraremos nesta dissertação compreender que cidadania é aquela que o sistema de pontos existente no Canadá e a criação de um sistema de cartão azul na Europa, estão a promover.

Que tipo de cidadania estão estes instrumentos a estimular? Estará o sistema de pontos a contribuir para maior inclusão, ou para maior exclusão dos migrantes na sociedade canadiana? Qual o papel que o critério do conhecimento joga afinal na seleção de migrantes e, consequentemente, na determinação do perfil de potenciais novos cidadãos?²

É com o propósito de responder a estas inquietações, que a presente dissertação se desenvolve, estruturando-se em cinco momentos principais. Assim, no capítulo introdutório daremos especial atenção ao delinear da pergunta de investigação, a qual se configurará como trave-mestra deste trabalho. Da mesma forma, procuraremos também aqui dar conta das

² Nesta dissertação iremo-nos centrar essencialmente no Canadá, na análise do seu sistema de pontos e na valorização da escolaridade (do conhecimento) e nas suas implicações na cidadania e na integração dos recém-chegados na sociedade canadiana. Saliente-se que a questão de integração não será abordada na parte dedicada à UE visto que esta tese se centra primordialmente sobre o Canadá.

nossas principais opções metodológicas, justificando a pertinência das mesmas, sem esquecer todavia as suas limitações.

O segundo capítulo centra-se na história da cidadania canadiana no século XX e na centralidade que o conceito de multiculturalismo teve para a sua construção, buscando, ainda que de forma breve, providenciar um enquadramento histórico-jurídico e sociológico sobre a evolução da cidadania canadiana.

O terceiro capítulo procura clarificar os conceitos-chave mencionados nesta dissertação, ao mesmo tempo que providencia uma explicação para a situação demográfica e socioeconómica que se vive atualmente no Canadá e na Europa. O terceiro capítulo é ainda dividido em duas subsecções. A primeira secção centra-se na identificação (a) das várias fases da política de imigração canadiana até ao presente, bem como (b) na análise do estatuto de residência permanente, na análise da cidadania canadiana e na análise da integração de residentes permanentes na sociedade canadiana. De seguida são fornecidas algumas estatísticas que consideramos podem contribuir para uma maior clareza em torno da proveniência destes indivíduos altamente qualificados e dos seus níveis de escolaridade. A segunda secção olha para a UE, nomeadamente para o seu caminho rumo ao cartão azul, sem esquecer a identificação dos propósitos avançados para a sua criação, os requisitos apontados como necessários, e o debate entretanto nascido em torno das vantagens e dos inconvenientes da sua eventual implementação.

O quarto capítulo busca uma análise crítica ao sistema de pontos canadiano e ao cartão azul da UE, procurando desde logo identificar as vantagens e as desvantagens de ambos os sistemas de seleção.

Por último, no quinto e derradeiro capítulo desta dissertação apresentaremos as principais conclusões deste estudo e que, esperamos, possam ir ao encontro das perguntas centrais que o norteiam e justificam.

Considerações metodológicas

De modo a levar a cabo uma dissertação é fulcral estabelecer à partida as grandes linhas da nossa trajetória metodológica, ou seja, nas palavras de Pardal e Correia (1995: 10) é fulcral estabelecer,

“[u]m corpo orientador da pesquisa que, obedecendo a um sistema de normas, torna possível a articulação de técnicas, no intuito de se poder desenvolver o processo de verificação empírica”.

Gostaríamos assim de nesta parte darmos conta de quais as nossas opções metodológicas, com vista à prossecução desta dissertação.

No que se refere ao método científico optámos por uma abordagem qualitativa e quantitativa, a qual nos permite “aumentar a validade de investigação, pois recorrer a uma variedade de métodos leva a que um método possa servir como complemento do outro” (Read & Marsh *in* Marsh & Stoker, 2002: 237). De facto, se uma abordagem qualitativa busca uma análise interpretativa dos dados, uma vez que o pretendido é ir ao encontro do significado das informações, já uma abordagem quantitativa visa identificar padrões de comportamento do fenómeno social que se encontra em estudo. Deste modo, a combinação de ambos só pode ser vantajosa para a construção do conhecimento, pese embora as eventuais dificuldades que naturalmente podem decorrer de uma triangulação.

Consideramos pertinente o uso da abordagem qualitativa, pois esta facilita “a possibilidade de investigar assuntos e ideias inexplorados” (Morrow *et al. apud* Okoye, 2010: 48) e uma vez que é atribuída pouca atenção à análise e à avaliação de sistemas de seleção de indivíduos altamente qualificados, em particular, ao sistema de pontos canadiano, é fundamental recorrer à abordagem qualitativa, já que esta permite atender a tópicos pouco debatidos e obter informação detalhada. Todavia, uma das desvantagens associadas a esta abordagem é a própria interpretação dos dados recolhidos sendo muitas vezes difícil identificar ou afastar os preconceitos ou ideias do investigador face à temática em questão.

Paralelamente à investigação qualitativa, procurámos fazer uso da abordagem quantitativa, por acreditar que através de dados estatísticos, nos é possível detetar regularidades e padrões. De facto, isso mesmo fica provado ao analisarmos por exemplo a tendência para o aumento de imigração asiática no Canadá e o aumento percentual de imigrantes no Canadá pertencentes à classe económica, na qual se revela uma preferência pelos altamente qualificados.

Ao contrário da abordagem qualitativa, a investigação quantitativa parece mais respaldada face a eventuais interferências subjetivas e daí a utilidade que advém, a nosso ver, da sua conjugação com uma abordagem mais qualitativa.

A técnica de pesquisa escolhida é a de estudo de caso. Nas palavras de Raya Fidel (1984: 274),

“[o] estudo de caso destina-se, por um lado, a obter uma compreensão alargada do fenómeno em estudo mas simultaneamente tenciona desenvolver afirmações teóricas gerais acerca de regularidades no fenómeno observado”.

Logo, o estudo de caso permite obter uma maior clareza e compreensão do fenómeno a ser estudado, pelo que o avaliamos como a técnica de eleição para o presente trabalho.

Um estudo de caso leva frequentemente um investigador a recorrer a um outro conjunto de técnicas, nomeadamente, a análise documental (Yin *apud* Johnson & Reynolds, 2005: 85). A análise documental implica a observação indireta do fenómeno a ser estudado através da leitura de fontes documentais. Assim, no presente trabalho procedemos quer à análise de fontes primárias, quer à de fontes secundárias.

No fundo, estas opções metodológicas irão contribuir não só para o enriquecimento desta dissertação, mas também para ir ao encontro de uma possível resposta para a pergunta de investigação.

CAPÍTULO 2

CIDADANIA CANADIANA: ENQUADRAMENTO HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO JURÍDICA

2.1) Breve história da cidadania canadiana no século xx

“Existe um leque diversificado dos motivos pelo interesse na cidadania, o que se traduz nos desenvolvimentos tanto na esfera política como no quadro académico. Uma possível justificação pela qual o conceito de cidadania exercer um interesse contínuo a nível académico, provenientes de diversas áreas científicas, prende-se pelo “conceito monumental” da cidadania.”

(Lister, 2007: 2)

“A proliferação de análises centradas na cidadania, bem como a sua permanência no tempo, induz-nos a considerar que estamos efetivamente perante um conceito que, nas suas reformulações, se revela profícuo para a análise social e política e não simplesmente perante um fenómeno ocasional.”

(Viegas & Dias, 2000: 1)

São múltiplos os debates quer políticos, quer académicos, gerados em torno do conceito de cidadania, cada um com os seus impactos sobre a perceção que dele temos. Neste sentido, o exercício de discussão e reflexão a que se tem vindo a assistir em torno da cidadania, permitiu não só a sua evolução enquanto conceito, como facultou igualmente a especialização desse exercício em torno das suas diferentes dimensões. Assim, a par das reflexões sobre a cidadania social, política, cultural, de género, entre outras, surge também a “cidadania do conhecimento”. E sendo uma designação menos conhecida quando em contraponto com as anteriormente listadas, urge antes de mais que aqui se avance para uma definição, ainda que breve e sujeita a afinações no decurso deste trabalho. Assim, ao longo deste trabalho invocaremos o termo “cidadania do conhecimento” para significarmos a cidadania vista pela perspetiva da inclusão/exclusão do indivíduo na esfera de direitos múltiplos, em função da sua posição face ao conhecimento, mas muito em particular face ao *tipo de conhecimento* que nas sociedades hodiernas é tido como mais relevante, diríamos: o conhecimento científico e tecnológico.

O Canadá não é exceção ao enfoque atribuído à cidadania quer por académicos, quer por *policy-makers*. Recorrendo a uma análise da evolução de diversas políticas públicas no seio da sociedade canadiana, é possível identificar transformações várias no conceito de cidadania e em particular no modo como esta é percecionada pela sociedade canadiana. Antes de partirmos para a consubstanciação desta afirmação, debruçando-nos em particular sobre a evolução da lei da cidadania no Canadá (partindo aqui da premissa de que o Direito é a um tempo espelho da sociedade e a outro tempo agente de transformação da praxis desta), convirá sublinhar que a lei da cidadania no Canadá é uma lei multifuncional, ou seja, reconhece não só o estatuto de cidadania, como define as qualificações necessárias para a obter, estipula os meios através dos quais a cidadania pode ser adquirida, revogada ou renunciada, e define os termos em que se opera a ligação entre a cidadania enquanto estatuto e um conjunto de direitos e obrigações geralmente vedados a indivíduos que não possuem o estatuto (Galloway *in* Aleinikoff & Klusmeyer, 2000: 83).

O projeto de cidadania no Canadá pode ser analisado em três fases distintas, sendo cada etapa marcada pela produção ou de uma lei da cidadania (*Citizenship Act*) ou pelo menos de um anteprojecto legislativo.

A primeira fase corresponde ao surgimento em 1947 da primeira Lei de Cidadania. A segunda fase associa-se ao *Citizenship Act* de 1977. Já a terceira fase caracteriza-se pela produção e deliberação de três anteprojetos legislativos de cidadania, entre o período de 1998 a 2003 (Garcea, 2003a: 1).

2.1.1) O Ato de 1947

O dia 1 de janeiro de 1947 constitui um marco incontornável no âmbito da cidadania canadiana, uma vez que assinala a entrada em vigor do primeiro *Citizenship Act* aprovado no dia 27 de junho de 1946, o qual firmou o reconhecimento legal do termo “cidadão canadiano”³ (Citizenship and Immigration Canada, 2006).

³ Paul Martin Sr., é considerado o “pai” do projeto que conduziu ao reconhecimento legal do termo “cidadão canadiano”. Foi essencialmente devido ao estado deplorável das leis de naturalização canadianas que se tornava cada vez mais claro a urgência da missão avançada por Paul Martin. De facto, não só não existia o que podemos considerar de “cidadão canadiano”, como se acumulavam evidentes imperfeições nos três documentos de legislação que lidavam com a cidadania, sendo estes o “Naturalization Act” de 1914, o “Canadian Nationals Act” de 1921 e o “Immigration Act” de 1910. Para além destes dois aspetos, mulheres casadas não possuíam uma autoridade total sobre o seu estatuto

Com a entrada em vigor do *Citizenship Act* em 1947, o Canadá tornou-se no primeiro país da Commonwealth a estabelecer uma cidadania separada do Reino Unido, procurando desta forma (a) promover um maior sentido de identidade nacional e (b) colocar imigrantes no mesmo patamar legal comparativamente àqueles nascidos no Canadá.⁴ No período pré-1947, não existia pois o que atualmente se considera ser a definição de cidadão canadiano, já que todos os indivíduos que nasciam no Canadá eram tidos como súbditos britânicos (Parkinson, 2007).

O escopo deste novo *Act* era pois bífido, procurando essencialmente produzir duas grandes mudanças: alterar o estatuto do país e o estatuto do seu povo, ou seja, o novo *Act* transformou o Canadá do domínio britânico numa nação independente, convertendo sujeitos britânicos em sujeitos canadianos, e levando assim à mutação de “nacionais canadianos” para cidadãos canadianos (Garcea, 2003a: 1-2).

A leitura do documento “Citizenship 87: Proud to be Canadian”, produzido pelo *Department of the Secretary of State* do Canadá, permite verificar que a finalidade do *Act* de 1947 era tripartida, sendo

“de providenciar um estatuto de cidadania igualitário entre canadianos por nascença e aqueles que se naturalizaram; de facultar cidadania canadiana ao maior número de indivíduos que preenchem os requisitos necessários; [e] de fazer transparecer o valor do estatuto de cidadania, e de promover unidade nacional” (Department of the Secretary of State of Canada, 1987: 6).

Todavia, apesar de todas as inovações do *Citizenship Act* de 1947, este não estava isento de diversas imperfeições legislativas, podendo-se considerar as mais evidentes, o tratamento especial atribuída a sujeitos britânicos⁵, o facto de a legislação não permitir dupla ou múltipla cidadania (Parkinson, 2007) e o facto da cidadania canadiana ser considerada em

nacional. Isto é, não se podiam naturalizar nem controlar o seu estatuto nacional como pessoas independentes, exceto em circunstâncias especiais (Citizenship and Immigration Canada, 2006).

⁴ O primeiro a possuir cidadania canadiana foi o Primeiro-Ministro William Lyon Mackenzie King.

⁵ Os sujeitos britânicos não necessitavam de proceder ao juramento nem de participar em cerimónias formais de juramento para obter cidadania canadiana. Este tratamento especial configurava-se como um compromisso político tomado no sentido de apaziguar parte da opinião pública que considerava ser de certo modo injusto o facto de os sujeitos britânicos terem de esperar cinco anos antes que estes pudessem candidatar-se à cidadania canadiana. Todavia, nos anos 60, à medida que o número de imigrantes não-britânicos crescia substancialmente, assistiu-se a um incremento da insatisfação perante a existência de regras diferenciadas para sujeitos britânicos. Paralelamente, um outro desconforto se juntava ao anterior, e que residia no facto de cidadãos canadianos que quisessem tornar-se cidadãos de outro país terem então de renunciar à sua cidadania canadiana (Parkinson, 2007).

boa verdade um privilégio concedido apenas aos qualificáveis para tal (Citizenship and Immigration Canada, 2006).

2.1.2) O Ato de 1977

Aspirando solucionar as várias lacunas existentes, um segundo *Citizenship Act* entrou em vigor a 15 de fevereiro de 1977 (Government of Canada, 2009), tendo na sua raiz dois objetivos primordiais: melhorar o acesso à cidadania e criar uma maior igualdade de tratamento. Pretendendo ir ao encontro dos dois objetivos centrais, a legislação de 1977 evidencia um leque de melhorias nos princípios e nos requisitos adotados. O *Citizenship Act* de 1977 estipula assim o direito de possuir dupla ou múltipla cidadania e remove qualquer traço indicador de tratamento especial perante sujeitos britânicos, promovendo um tratamento igualitário entre todos os candidatos à cidadania (Garcea, 2003a: 2).

Com esta nova legislação, verifica-se uma redução do período de tempo necessário para os residentes permanentes poderem candidatar-se à cidadania, sendo este período encurtado de cinco para três anos, e assiste-se juntamente à alteração da idade mínima de candidatura, passando de vinte e um para os dezoito anos de idade. A legislação passa igualmente a limitar as circunstâncias através das quais um indivíduo perde a cidadania canadiana e determina que indivíduos detentores de cidadania canadiana por naturalização usufruem dos mesmos direitos e obrigações que cidadãos nascidos no Canadá. Convém também salientar que um dos princípios fundamentais da identidade do novo *Citizenship Act* de 1977 está em conceber a cidadania canadiana como um direito e não como um privilégio (Parkinson, 2007).

Apesar de todas as melhorias e progressos obtidos com o *Citizenship Act* de 1977, em 1987 o governo de Brian Mulroney anunciou que iria dar início a novas reformas. A justificação oficial para iniciar um processo de revisão foi apresentada pelo então Secretário de Estado canadiano, David Crombie, que apontou três razões que no entender do Governo contribuiriam para compreender melhor a necessidade do *Citizenship Act* de 1977 ser sujeito a uma revisão. Primeiro, a própria globalização tornava urgente que o *Citizenship Act* se submetesse a uma miríade de alterações de modo a garantir que este não se tornaria nem obsoleto nem problemático ao lidar com assuntos relativos à cidadania. Segundo, era imprescindível uma

revisão que assegurasse a concordância entre o *Citizenship Act* e a Carta dos Direitos e Liberdades (*Charter of Rights and Freedoms*) incorporadas na Constituição em 1982. Por fim, o anseio de revisão refletia igualmente a indispensabilidade de encontrar formas de garantir a unidade nacional (Garcea, 2003a: 3), como bem o demonstra a seguinte citação que atesta o valor da cidadania canadiana na prossecução dessa unidade:

“[a] cidadania canadiana permite, por um lado, promover um sentimento de lealdade e de compromisso ao país e, por outro lado, promove o significado de pertença plena na comunidade canadiana” (Department of the Secretary of State of Canada, 1987: 8).

2.1.3) As mais recentes alterações legislativas – seus significados

As alterações à cidadania canadiana não se ficaram por aqui e, mais uma vez, em 1993, o governo canadiano advogou a urgência de renovar os esforços para rever a sua legislação, sendo a expressão desse esforço a divulgação do relatório “Canadian Citizenship Sharing the Responsibility”⁶, avançada pelo *Senate Standing Committee on Social Affairs Science and Technology* (Parkinson, 2007). No ano seguinte, em 1994, foi lançado um relatório denominado “Canadian Citizenship: A Sense of Belonging” elaborado pelo *Standing Committee on Citizenship and Immigration*. A tentativa de alteração proposta em 1993 fracassou, tendo sido rejeitada pelo novo Ministro Liberal responsável por cidadania e imigração, Sergio Marchs que considerava existir um défice de atenção concedida a assuntos-chave e a opções relacionadas com a reforma do *Citizenship Act*. Por sua vez, o relatório de 1994 agregava um conjunto de provisões-chave e de recomendações destinados a reformar o *Citizenship Act*, que foram muito influentes entre o período de 1998 a 2003, e que encontram a sua melhor expressão em três projetos de lei que emergiram durante esse período (Garcea, 2003a: 7).

Na ótica de Joseph Garcea (2003a: 8), as legislações propostas nesse período englobavam dois propósitos, sendo o primeiro aumentar a segurança nacional através de medidas de controlo para garantir, recusar e revogar a cidadania, refletindo assim os efeitos do 11 de setembro de 2001. O segundo propósito prendia-se com o aumentar da unidade e

⁶ O relatório avançado em 1993 apenas continha uma recomendação face à questão de emendar o *Citizenship Act* de 1977, ao defender que o Parlamento divulgasse até 1995 um novo Ato de Cidadania que refletisse não só a natureza plural, bilingue e multicultural da sociedade canadiana mas também que providenciasse claramente os direitos e as responsabilidades de cidadania (Garcea, 2003a: 6).

identidade nacionais através da articulação e transmissão de um conjunto de valores e de uma identidade de cidadania partilhada.

Como foi referido anteriormente, no período entre 1998 e 2003 foram criados três projetos de lei: o *Bill C-63*, o *Bill C-16* e o *Bill C-18* – resultando todos em três tentativas falhadas (Parkinson, 2007) de alteração legislativa⁷. Durante essa época, tomam forma porém dois conjuntos de objetivos que têm orientado a agenda de reforma de cidadania no Canadá. De um lado, um conjunto de objetivos que se refere ao regime de naturalização incorporado no *Citizenship Act*; do outro lado, um outro conjunto de objetivos referente à formação da identidade nacional (Garcea, 2003a: 12).⁸ Posteriormente a esse período, em 2004, o governo canadiano demonstrou mais uma vez a urgência de introduzir nova legislação de cidadania, ao afirmar que

“[o] nosso compromisso com os direitos humanos e o respeito mútuo torna possível o funcionamento das nossas comunidades. Logo, o Governo zela por esses valores. O Governo irá modernizar o *Citizenship Act* de modo a reafirmar as responsabilidades e os direitos de cidadania canadiana, procurando ao mesmo tempo reafirmar os nossos valores de multiculturalismo, de igualdade de género e da dualidade linguística” (House of Commons, 2005: 4).

Assim, na linha da necessidade em criar nova legislação de cidadania, o governo canadiano divulgou em 2005 o relatório do *Standing Committee on Citizenship and Immigration*, intitulado “Updating Canada’s Citizenship Laws: It’s Time”, no qual se enunciava uma série de recomendações sobre o que deveria ser incorporado e alterado num novo *Citizenship Act* (House of Commons, 2005: 4).⁹

⁷ Em dezembro de 1998 assistiu-se à primeira tentativa por parte do governo de modernizar a legislação de cidadania no Canadá através do *Bill C-63*. No ano seguinte, em novembro, emergiu o *Bill C-16* e, posteriormente, em outubro de 2002, foi criado o *Bill C-18*. Porém, estas tentativas não viram a luz do dia tendo morrido no *Order Paper*. Na verdade, desde o *Bill C-63* ao *Bill C-18* pouco mudou entre as três propostas sendo possível identificar vários elementos comuns entre eles: todos procuram diminuir e clarificar o requisito de residência física; rescrever o Juramento de Cidadania; criar um novo papel para Juizes de Cidadania; alterar aspetos referentes à revogação de cidadania e alterar as regras internacionais para adoção (Parkinson, 2007).

⁸ Por um lado, como o sublinha Garcea (2003a: 12), procura-se atender a questões como qual o “número efetivo de cidadãos canadianos entre os residentes no Canadá; a imparcialidade na recusa, concessão e revogação da cidadania, bem como o grau de segurança nacional e pessoal”. Por outro lado, procura-se atender a questões como o “grau de ligação emocional e de compromisso pessoal do indivíduo com o Canadá; a sua compreensão sobre o funcionamento da comunidade política e a sua avaliação aos valores políticos canadianos; a sua capacidade para se integrar plenamente nas esferas política, social e económica; e a sua disposição para contribuir para a unidade e harmonia nacionais”.

⁹ O Comité estabeleceu 16 recomendações (consultar House of Commons, 2005: 21-25).

Ao debruçarmo-nos sobre a questão de cidadania no Canadá e a sua evolução, é também fundamental referir o ano de 2009, mais especificamente, o dia 17 de abril, data de entrada em vigor do *Bill C-37*. Com esta nova lei que revê o *Citizenship Act*, a cidadania canadiana sofre várias alterações. Assim, a cidadania passa a ser concedida a indivíduos que tenham perdido e a outros que tenham sido reconhecidos como cidadãos pela primeira vez, segundo determinadas circunstâncias¹⁰. Assiste-se igualmente à limitação de cidadania por descendência à primeira geração que nasce ou que é adotada fora do Canadá (Citizenship and Immigration Canada, 2009).

Entretanto, em 2010, Jason Kenney, Ministro para a Cidadania Federal, Imigração e Multiculturalismo introduziu modificações ao *Bill C-37* através do documento intitulado “Bill C-37: Strengthening the Value of Canadian Citizenship Act” tendo por intuito fortalecer o valor da cidadania canadiana (Macklin & Crépeau, 2010). Segundo a *Citizenship and Immigration Canada* (CIC), a legislação passa agora a contemplar cinco aspetos que permitirão proteger a integridade da cidadania canadiana (Citizenship and Immigration Canada, 2010b), tal como de seguida se enuncia:

- “1. Aumentar a autoridade legal tendo em vista obter um maior controlo sob consultores de cidadania e punir aqueles que participam na obtenção de cidadania de forma fraudulenta (...).
2. Intensificar as penalidades nos casos de fraude, aplicando uma coima máxima de 100 000 dólares canadianos ou uma pena de prisão até cinco anos, sendo igualmente possível aplicar ambas as penalidades (...).
3. Aprimorar os requisitos de residência necessários para a aquisição de cidadania de modo a que candidatos precisariam de se encontrar *fisicamente presente* no Canadá três anos nos últimos quatro anos (...).
4. Prevenir estrangeiros criminosos (...) de se tornarem cidadãos canadianos.
5. Assegurar que a lei apoie a implementação do limite da primeira geração à cidadania, permitindo evitar uma situação de rejeição, involuntário, de cidadania a

¹⁰ Isto é, segundo a CIC (2009), a nova lei devolvia cidadania aos indivíduos que se encontravam numa das seguintes situações: “(a) tornaram-se cidadãos aquando o primeiro *Citizenship Act* entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 1947, incluindo pessoas que nasceram no Canadá pré-1947 e as mulheres de nacionalidade estrangeira que se casaram com militares canadianos que lutaram na segunda guerra mundial. A lei também se aplica a sujeitos britânicos que viveram no Canadá pelo menos cinco anos antes de 1947, que se tornaram cidadãos no dia 1 de janeiro de 1947, e que depois perderam a sua cidadania; (b) nasceram no Canadá ou que se tornaram cidadãos canadianos no dia 1 de janeiro de 1947 ou após essa data, e que depois perderam a sua cidadania; [e] (c) nasceram fora do Canadá, no dia 1 de janeiro de 1947 ou depois dessa data, sendo a primeira geração nascida no estrangeiro, de um cidadão canadiano”. A lei, para além de devolver cidadania aos indivíduos descritos acima, “também atribuiu cidadania a pessoas que nunca antes tinham sido cidadãos canadianos na seguinte situação: (a) nasceram fora do Canadá no dia 1 de janeiro de 1947 ou após essa data; (b) pertencem à primeira geração nascida no estrangeiro; [e] (c) o progenitor(a) é um cidadão canadiano” (Citizenship and Immigration Canada, 2009).

candidatos elegíveis e, alargar a exceção ao limite da primeira geração de modo a que filhos de cidadãos canadenses possam transferir cidadania aos seus filhos” (Citizenship and Immigration Canada, 2010i).

Dito isto, é importante reter que, pese embora a evolução legislativa, o entendimento sobre o que é a cidadania canadense se funda verdadeiramente no *Citizenship Act*, o qual embora não providenciando uma definição de cidadania, enfatiza todavia que tanto cidadãos nascidos no Canadá como cidadãos naturalizados possuem os *mesmos direitos*, poderes e privilégios, e estão sujeitos às mesmas obrigações, deveres e responsabilidades (Statistics Canada, 2010). A ideia do *Citizenship Act* ser a fonte principal da lei de cidadania canadense não é contudo uma ideia isenta de debate. Para Galloway (*in* Aleinikoff & Klusmeyer, 2000), a incorporação do *Canadian Charter of Rights and Freedoms* como um dos pilares da Constituição Canadense, levanta a possibilidade de uma conceção moral de cidadania poder ser a fonte-chave da cidadania e não a conceção de lei positiva encontrada no *Citizenship Act*.

O entendimento da CIC sobre o que é a cidadania parece por sua vez ir ao encontro desta segunda leitura. Assim, a Citizenship and Immigration Canada (2010a) determina que cidadania significa

“trabalhar coletivamente com outros canadenses tendo como intuito fortalecer o país e assegurar que os valores, sonhos e objetivos se encontram refletidos nas nossas instituições, leis e relacionamentos coletivos”.

E em outubro de 2005, no relatório “Updating Canada’s Citizenship Laws: It’s Time”, o *Standing Committee on Citizenship and Immigration* apresentou a seguinte noção de cidadania:

“[c]idadania é o reconhecimento pelo estado de pertença total na comunidade canadense, caracterizando-se pela partilha de soberania e um contrato social entre os indivíduos e a sociedade como um todo. São vários os benefícios práticos resultantes deste estatuto, nomeadamente o direito de votar, o direito de acesso e permanência no país e, o direito de deter um passaporte canadense. Porém, cidadania também é bastante simbólico, pois representa a ligação ao Canadá e a adoção de ideias coletivas, designadamente o respeito pela diversidade, pelos direitos de minorias, pelo Charter of Rights and Freedoms, e pelo primado da lei” (House of Commons, 2005).

Por outras palavras, estas noções de cidadania apresentadas pela CIC permitem constatar a adoção de uma definição de cidadania assente numa conceção moral,

aproximando-se da conceção de cidadania do *Canadian Charter of Rights and Freedoms* focado nos direitos concedidos a todos os cidadãos canadianos. Ou seja, a CIC apoia e avança com uma definição de cidadania que se baseia numa conceção moral, pois a sua interpretação de cidadania centra-se, essencialmente, nos direitos¹¹ dos cidadãos canadianos associados à ideia de uma pertença coletiva aos valores que estruturam a sociedade canadiana.

Na perspetiva de Galloway (*in* Aleinikoff & Klusmeyer, 2000: 83-84), a lei de cidadania vai assim além de distinguir aqueles que pertencem a uma comunidade legal e de estipular as regras de pertença coletiva (*membership*). A lei de cidadania no Canadá acarreta também uma dimensão catalisadora da própria identidade coletiva, na medida em que a sociedade se regenera e fortalece na sua identidade também através da lei da cidadania tida como um mecanismo que possibilita a identificação das características daqueles que serão vistos como merecedores de uma atenção especial pela lei (os cidadãos).

Ainda sobre o *Citizenship Act* importa frisar como aspeto central do mesmo o reconhecimento que este faz da importância da diversidade e na composição da identidade canadiana. Esta ideia é fundamental uma vez que realça um elemento basilar da sociedade canadiana e da política canadiana de cidadania: a sua multiculturalidade.

2.2) Centralidade da multiculturalidade e a política de multiculturalismo na construção da cidadania canadiana

O conceito de multiculturalidade e de multiculturalismo

Antes mesmo de partirmos para a análise destes dois conceitos no seio da realidade canadiana, convirá fazer uma breve contextualização teórica dos mesmos. Interessa-nos aqui em particular o debate sobre as diferentes interpretações teóricas as quais como refere Fernandes (2006), são essencialmente duas. De um lado, a corrente “marxista-cultural/pós-moderna” e, de outro, a corrente “liberal/cidadania diferenciada”. Associados à corrente “marxista-cultural” encontram-se dois grandes nomes: Iris Marion Young (“Justice and the

¹¹ Para uma listagem pormenorizada dos vários direitos facultados a cidadãos canadianos, consultar o *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Politics of Difference”) e Douglas Kellner (“Cultural Marxism and Cultural Studies”). Na ótica de Fernandes (2006: 8-9), o multiculturalismo é essencialmente fruto do “marxismo-cultural” sendo que, nas suas palavras,

“nesta versão o multiculturalismo rejeita os ideais liberais de tratamento igualitário, da imparcialidade e do mérito, considerados uma forma de “imperialismo cultural”, alegando, nomeadamente, a impossibilidade de “neutralidade” do Estado e de uma verdade objetiva transcultural, quer dizer, de uma verdade comum às diferentes culturas. Em alternativa, reclama do Estado e dos poderes públicos aquilo que considera ser a via mais justa e democrática que é a das políticas da identidade e/ou da diferença, que deverão beneficiar os “oprimidos”, ou seja, os diversos grupos minoritários existentes na sociedade”.

Do outro lado, encontra-se o multiculturalismo na sua aceção liberal, também conhecido pela noção de “cidadania diferenciada” projetada pela voz do “pai” do multiculturalismo, Will Kymlicka.

O termo “cidadania diferenciada” estrutura-se em torno das seguintes ideias:

“dadas as características históricas, experimentais e de perspetiva de vida social de cada grupo, são necessários conjuntos diferentes de direitos para cada um e sistemas mais compreensivos para uns do que para outros. Aos grupos dominados devem ser dados direitos adicionais para que seja possível uma representação específica do grupo a diversos níveis de governação e, portanto, na área política” (Gomes, 2007: 4).

Por outras palavras, advoga-se um “sistema de direitos de grupo” facultando às minorias uma maior participação na sociedade (Simon, 2008: 38). Com isto, Kymlicka privilegia não só os direitos individuais, mas atribui primazia aos direitos dos grupos e realça a centralidade em proteger as culturas (Soutphommasane, 2005: 403; Fernandes, 2006: 9). O multiculturalismo destaca-se então pela valorização do reconhecimento dos “grupos dominados”, afastando-se da ideia de “assimilação e homogeneização” (Pogonyi, 2006: 3).

No âmbito dos debates referentes ao multiculturalismo, ao invocar o termo “reconhecimento” é impossível não referir outro grande nome que, tal como Kymlicka, partilha da opinião sobre a importância das culturas na vida dos indivíduos e do reconhecimento das minorias. No seu aclamado livro “The Politics of Recognition”, de 1994, Charles Taylor aposta em transmitir a ideia de que o reconhecimento e a identidade são fulcrais para os indivíduos. Nas palavras de Fernandes (2006: 3), as quais são baseadas em ideias de Taylor,

“[a] tese consiste no facto de a nossa identidade ser formada, em parte, pela existência ou inexistência de reconhecimento e, muitas vezes, pelo reconhecimento *incorreto* dos outros, podendo uma pessoa ou grupo de pessoas serem realmente prejudiciais, serem alvo de uma verdadeira distorção, se aqueles que os rodeiam refletirem uma imagem limitativa, de inferioridade ou de desprezo por eles mesmos. O não reconhecimento ou o reconhecimento incorreto podem afetar negativamente, podem ser uma forma de agressão, reduzindo a pessoa a uma maneira de ser falsa, distorcida, que a restringe”.

Daí ser essencial o “reconhecimento pela identidade” e o “respeito pelo contexto cultural dos indivíduos” (Taylor *apud* Swan, 2008: 13).

Face ao multiculturalismo liberal emergiram inúmeras críticas por parte de um vasto leque de autores dos quais destaco Brian Barry, Jacob Levy e Giovannia Sartori¹². Na ótica de Sartori (*apud* Joppke, 2004: 238), uma das falhas centrais do multiculturalismo é a inexistência de um “reconhecimento mútuo”, isto é, o reconhecimento que Taylor advoga apresenta afinal lacunas pois é tão-só um “reconhecimento cultural unilateral”, fixando-se apenas na necessidade de reconhecimento por parte do grupo minoritário. Uma outra crítica é avançada por Brian Barry (*apud* Joppke, 2004: 238), ao alertar para a

“impossibilidade de reconhecer todas as culturas como sendo iguais isto porque culturas têm “propositional content”, ou seja, não conseguimos aceitar todos os juízos devido à valorização diferenciada no que toca à distinção entre verdadeiro e falso, certo e errado, bonito e feio, por isso, o seu reconhecimento igualitário é impossível”.

É nesta sequência que Jacob Levy (*apud* Joppke, 2004: 242) avança o seu conceito de “multiculturalismo do medo” ao referir que “aceitação e afirmação pública de respeito e reconhecimento mútuo não é possível por parte de todas as culturas simultaneamente”.

¹² De facto, existe uma panóplia de opiniões referentes ao multiculturalismo e, como tal, para mais informação acerca deste debate consulte: Simon, 2008; Schatz, 2007; Poginyi, 2006; Joppke, 2004; Taylor, 1992; Barry, 2001; Levy, 2000; Kymlicka, 1995; Sartori, 2000; Fernandes, 2006; Soutphommasane, 2005; Bhabha, 2009; Young, 1990; Kellner, 2004; Bloemraad *et al.*, 2008; Wong, 2007; Swan, 2008; Gomes, 2007; Modood, 2000; Modood, 2005; Modood, 2007.

O multiculturalismo na realidade social e política canadiana

O Canadá caracteriza-se por um elevado grau de diversidade étnica e cultural, o que exige uma cidadania concebida também ela como multicultural. A ideia de uma cidadania multicultural é pois fundamental, na medida em que por ela se reconhece não só o indivíduo, mas também o valor de culturas diferenciadas através das quais se expressa a individualidade (Soutphommasane, 2005: 401-402). Neste sentido, o Canadá auto-percebesse e é externamente percebido como um mosaico multicultural que celebra as diferenças culturais, protegendo e enaltecendo a diversidade da sua sociedade, a qual se constitui como um elemento central da sua identidade coletiva (Wong, 2007: 6; Meyerhoff, 1994: 924).

A política de multiculturalismo adotada em 1971, constitui um marco indelével da história da cidadania no Canadá, ao promover oficialmente uma política multicultural que enfatiza e apoia de forma positiva a importância da diversidade cultural na sociedade canadiana (Jenson & Papillon, 2001b: 21). Foi precisamente em virtude do peso da diversidade humana na sua sociedade que o Canadá se tornou no primeiro país no Mundo a adotar o multiculturalismo enquanto política oficial, afirmando o valor de todos os cidadãos canadianos independentemente de origens étnicas, raça, filiação religiosa ou línguas maternas (Citizenship and Immigration Canada, 2008a).

O multiculturalismo do Canadá enquanto política oficial nasce formalmente no dia 8 de outubro de 1971, com uma declaração do então Primeiro-Ministro Pierre Elliott Trudeau na Casa dos Comuns, que consagra o multiculturalismo como o princípio-chave¹³ da política canadiana. Este afirma que

“[u]ma política de multiculturalismo dentro de um quadro bilingue apresenta-se ao governo como o meio mais adequado para assegurar as liberdades culturais de canadianos” (Trudeau *apud* Forbes *in* Tierney, 2007: 41).

¹³ Segundo Rainer Geibler (2006: 1), “viver conjuntamente com diferença”, “viver conjuntamente na diversidade”, “aceitar diversidade” é o princípio-chave composto por sete elementos fulcrais, sendo estes: “ 1. um compromisso perante a migração e às suas consequências (...); 2. o direito de minorias manterem as suas diferenças etnoculturais; 3. o princípio do respeito mútuo entre indivíduos, pois todas as culturas possuem o mesmo valor; 4. a suposição multicultural (a psicologia social do multiculturalismo): apenas aqueles que se sentem seguros no seu passado cultural estarão receptivos e tolerantes face a outros indivíduos; 5. o princípio “unidade dentro de diversidade”: diversidade etnocultural não é ilimitado; o direito de ser diferente e o respeito mútuo findam quando as diferenças interferem com valores institucionais fundamentais, com leis, com direitos humanos e com direitos de indivíduos; 6. inclusão social: igualdade de oportunidades e de participação na esfera económica, cultural social e política para todos os grupos étnicos; [e] 7. uma gestão política dinâmica: multiculturalismo não se desenvolve por si só, isto é, necessita de ser promovido no âmbito político”.

Os objetivos desta política multicultural assentam em quatro ideias essenciais:

- “a) auxiliar todos os grupos canadianos que demonstrem empenho em continuar o desenvolvimento da sua capacidade de crescer e de contribuir para o Canadá;
- b) proporcionar ajuda a todos os grupos culturais no sentido de os auxiliar a ultrapassar barreiras culturais que impeçam a participação plena na sociedade canadiana;
- c) fomentar a partilha entre todos os grupos culturais canadianos; e
- d) auxiliar os imigrantes no domínio de pelo menos uma das línguas oficiais canadianas de modo a se integrarem totalmente na sociedade canadiana” (Trudeau *apud* Banting & Kymlicka, 2010: 49-50).

Desde a sua implantação, a política multicultural do Canadá sofreu diversas mutações. De uma maneira geral, a sua evolução pode ser descrita em três fases, cada uma pautando-se pela valorização de diferentes elementos. Assim, a primeira fase (“a fase incipiente”) corresponde ao período pré-1971, e caracteriza-se pela aceitação gradual da importância e da legitimidade da diversidade étnica na sociedade canadiana. Nesse período, perdurava uma desvalorização da heterogeneidade cultural uma vez que muitos consideravam que diferenças raciais e étnicas eram desfavoráveis não só para os interesses nacionais do país, mas também para o caráter e a integridade do Canadá. A segunda fase vigorou entre 1971 a 1981 (“a fase formativa”), e distingue-se pela valorização dos vários grupos étnicos enquanto contribuidores para o enriquecimento cultural. Essa valorização traduziu-se na publicação em 1969 de um relatório pela *Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism*, intitulado “Book Four”, no qual a Comissão recomendava a integração de grupos étnicos na sociedade canadiana através do gozo pleno de direitos de cidadania e de igualdade de participação na estrutura institucional do Canadá (Dewing & Leman, 2006)¹⁴. Nos anos 70 predominou assim um multiculturalismo étnico que buscava incentivar os indivíduos na valorização e promoção das suas identidades culturais e no seu envolvimento ativo na sociedade canadiana (Government of Canada, 2008).

O período de 1982 até o presente (“a fase da institucionalização”) é marcado por sua vez, por uma crescente institucionalização da política multicultural sendo possível identificar dois traços distintivos muito importantes. O primeiro revela a aposta progressiva dos governos

¹⁴ Nesse período verificaram-se outros avanços no domínio da evolução da política multicultural. Em 1972 foi criada uma Diretoria Multicultural no seio do Departamento do Secretário de Estado com o objetivo de assistir na implementação de programas e de políticas multiculturais. No ano seguinte, em 1973, presenciou-se à criação de um Ministério do Multiculturalismo, encarregue de monitorizar a implementação de iniciativas multiculturais dentro dos departamentos governamentais (Dewing & Leman, 2006).

em promover alterações legislativas visando facilitar a adaptação das instituições canadianas à presença de novos grupos de imigrantes no país. O segundo traço distintivo é visível na introdução de programas de antidiscriminação, cujo objetivo é contribuir para a remoção de barreiras sociais e culturais que separam grupos minoritários de grupos majoritários, facilitando assim uma maior aproximação e integração real (Dewing & Leman, 2006).¹⁵

Ao longo destas três fases, outros marcos entretanto são dignos de destaque, tais como o ano de 1988, crucial na transformação da política multicultural no Canadá, no seguimento da aprovação pelo Parlamento em junho desse ano do *Bill C-93*, que estabelecia o quadro legal presente na base do *Multiculturalism Act* (Dewing & Leman, 2006).¹⁶

Com o *Multiculturalism Act*, o governo canadiano reconhece que a multiculturalidade é um traço distintivo da sociedade canadiana e que o multiculturalismo enquanto abordagem de ação política é fundamental, comprometendo-se assim a promover e a incentivar a igualdade e a participação plena de todos os grupos étnicos, bem como a responsabilizar-se pela garantia da obediência ao estipulado através de fiscalização periódica atestada pela realização de relatórios anuais (Geibler, 2006: 3).

Entre 1995 e 1997, os objetivos básicos da política multicultural consagrados no *Act* de 1988 foram sujeitos a revisão pelo governo liberal de Jean Chrétien. Embora a revisão no período referido tenha conduzido a uma reconfiguração da política e do programa multicultural, esta foi ténue e sem impactos significativos no que ficara já estipulado em 1988 (Garcea, 2003b).

Os três pilares que se encontram na base da reconfiguração efetuada são a identidade, a participação cívica e a justiça social. O pilar da identidade reflete-se no desejo do governo canadiano em promover uma sociedade que respeite e reflita a diversidade das culturas aí existentes, contribuindo para um maior sentido de pertença e ligação ao país. O pilar da participação cívica revela uma preocupação em estimular e desenvolver cidadãos social e politicamente ativos, capazes de moldar o futuro das suas comunidades e do seu país. Por fim,

¹⁵ Na fase da institucionalização também ocorreram outros acontecimentos importantes neste domínio, nomeadamente: em 1982 verificou-se uma referência ao multiculturalismo no *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (secção 27); em 1984, foi publicado o relatório "Equality Now!" elaborado pelo *Special Parliamentary Committee on Visible Minorities*; no ano de 1985, assistiu-se à criação do *House of Commons Standing Committee on Multiculturalism* que em 1987 publica então um relatório apelando à ratificação de uma nova política multicultural e à criação do Departamento de Multiculturalismo (Dewing & Leman, 2006: 5-6).

¹⁶ O *Multiculturalism Act* estabelece que multiculturalismo é um meio que permite promover a participação igualitária e total dos indivíduos e das comunidades de todas as origens, logo, reconhece a liberdade de todos os membros da sociedade tendo em vista preservar, promover e partilhar a sua herança cultural (Soutphommasane, 2005: 406).

o governo também procura zelar por uma sociedade assente no tratamento justo e igualitário de todos os indivíduos independentemente das suas origens, respeitando assim a sua dignidade (Garcea, 2003b).

Em conclusão, a política multicultural no Canadá, cuja origem remonta a 1971, foi sujeita a múltiplas modificações, refletindo nelas o desejo e a necessidade de sintonizar o quadro jurídico com a evolução e as exigências da própria sociedade canadiana. Inicialmente, a política multicultural centrava-se na celebração das diferenças, valorizando as identidades culturais dos indivíduos, tendo posteriormente transitado para a importância da acomodação institucional da multiculturalidade e, mais recentemente, para a importância da inclusão social, económica, política e da participação plena dos indivíduos na sociedade canadiana (Government of Canada, 2008).

Curiosamente, ao analisar a evolução da política multicultural no Canadá, constata-se que a cidadania multicultural implica uma rutura face às noções tradicionais de cidadania nacional nas quais se verifica uma ausência (deliberada, diria) do valor das identidades culturais e étnicas, sendo o indivíduo tido em conta apenas enquanto membro de uma determinada comunidade política dominante (Soutphommasone, 2006: 403). Esta ausência de valor atribuído aos fatores referidos, nomeadamente às identidades culturais, realça um tópico importante – a homogeneização tendo como propósito central a “uniformidade cultural” (Conversi, 2007: 372), isto é, salienta-se uma conceção assente no seguinte rationale: “uma etnicidade ou cultura comum é uma condição necessária (ou, por outras palavras, uma população homogénea é necessária) para transmitir um sentimento de lealdade mútuo necessário a uma democracia estável e duradoura” (Weyss, 2002: 19). Logo, predomina a ideia da necessidade de um “processo de homogeneização permanente na sociedade” (Vieyetz, 2009: 88).

Um dos defensores desta necessidade de homogeneidade é Ernest Gellner que advoga a sua importância por considerar que a “homogeneidade permite o melhor funcionamento da sociedade moderna”. Segundo Campbell e Hall (2010: 89-92), existem dois motivos essenciais que Gellner avança de modo a justificar a sua teoria. Em seu entender,

“sociedades muito divididas culturalmente não conseguem cooperar e, por isso, não possuem a capacidade de coordenar políticas uma vez que as diferentes culturas na sociedade não desejam o mesmo. Em segundo lugar, a mobilização exigida para uma resposta coordenada perante situações de vulnerabilidade (...) normalmente resulta de um forte sentimento nacional presente entre indivíduos da mesma cultura”.

Na sua perspetiva, a homogeneidade é pois fulcral enquanto via pela qual será possível alcançar um forte sentimento de solidariedade, de lealdade e de identidade coletiva, algo impossível sem tal homogeneidade cultural (Weyss, 2002: 20).

Concordando com esta visão, Charles Taylor (1999: 221), defende a posição de Gellner considerando-a correta e refere que lhe parece ser “uma característica inegável (...) que imponha a homogeneidade de uma língua e de uma cultura”. Todavia, é de destacar os efeitos negativos que a prossecução de políticas assentes na homogeneização cultural pode exercer sobre a sociedade. Como refere Kymlicka (1995: 2), esta ideia levou a que

“algumas minorias fossem fisicamente eliminadas, ou por limpeza étnica, ou por genocídio. Outras minorias eram assimiladas de forma coerciva, sendo forçadas a adotar a língua, a religião, e os costumes da maioria. Noutros casos, minorias foram tratadas como residentes estrangeiros, sujeitas à segregação física e à discriminação económica, e privadas de direitos políticos”.

A defesa da homogeneidade cultural não é pois unanimemente aceite e, segundo Herzfeld (*apud* Ibrahim *in* Sato, 2004: 115), esta é uma “conceção de identidade estática e elitista”, ou, como o sublinha Weyss (2002: 24), “a importância da identidade cultural na sociedade é fundamental, porém é de frisar que a cultura não é nem estática nem isolada”. Nesta segunda visão considera-se “insustentável para cidadania exigir homogeneidade cultural” (Young *apud* Soutphommasone, 2006: 401)¹⁷, sendo nesta aceção importante reconhecer a diversidade e a centralidade das várias culturas, o que é de facto tido em conta na cidadania multicultural.

A cidadania multicultural afasta-se das concepções tradicionais de cidadania ao reconhecer a importância de contemplar a existência de diferentes culturas e a identidade singular dos indivíduos, ou seja, os cidadãos não devem ser percecionados simplesmente como indivíduos, mas também como membros de grupos culturais e étnicos, com sentimentos de pertença a diferentes grupos identitários (Soutphommasone, 2006: 403). Segundo a CIC

¹⁷ Para mais informação consulte: Conversi, 2007; Weyss, 2002; Vieytez *in* Zapata-Barrero, 2009; Campbell & Hall, 2010; Taylor *in* Beiner, 1999; Kymlicka, 1995; Ibrahim *in* Sato, 2004; Soutphommasone, 2006; Baumeister, 2007; Santos, 2006; Baumeister, 2000; Brubaker, 2001; Brubaker, 2004; Brubaker, 2010; Hann, 2001; Joppke, 2008; Tambini, 2001; Blake, 1995; Alves, 2009; Carvalho Costa, 2006; Hutchinson, 2000; Smolash, 2007; Greenfeld *in* Kriesl *et al.*, 1999; Greenfeld, 1993; Gellner, 2006; Hobsbawm & Ranger, 2003; Hobsbawm, 2004; Habermas, 1996.

(2008), o multiculturalismo permite aos cidadãos conservar as suas identidades, o que contribui para um sentido mais forte de segurança, e para os tornar em cidadãos mais abertos à aceitação de diversas culturas na sociedade.

Na ótica da CIC, as leis e as políticas exercidas no Canadá reconhecem a diversidade étnica e confessional da sociedade canadiana, garantindo a todos os homens e mulheres plena liberdade de expressão, de consciência, de pensamento, de associação e de se congregarem de modo pacífico (Citizenship and Immigration Canada, 2008a). Consequentemente, o multiculturalismo intensifica a consciencialização do pluralismo, da democracia, da igualdade, levando a um aprofundar do entendimento transcultural, e tornando mais transparente a necessidade de partilhar valores de modo a poder construir uma sociedade coesa e unida (Bogorya, 2007).

Na visão de Jenson e Papillon (2001a), numa sociedade multicultural todos os cidadãos podem manter as suas práticas culturais, as suas tradições e os seus valores ao mesmo tempo que são integrados na esfera económica, social, cultural e política do país. Como tal, e nas palavras de Michael Dewing (2009: 1), o multiculturalismo no Canadá significa

“presença e persistência de minorias raciais e étnicas diversificadas que se definem pela diferença e que desejam permanecer como tal. No quadro ideológico, multiculturalismo resume-se a um conjunto de ideias que promovem a comemoração da diversidade cultural existente no Canadá. No contexto político, multiculturalismo é estruturado em torno da gestão de diversidade via iniciativas formais no domínio federal, provincial e municipal. Por fim, multiculturalismo é o processo pelo qual minorias raciais e étnicas competem pela obtenção de apoio por parte de autoridades centrais de modo a alcançar determinados objetivos e aspirações”.

Através da citação de Dewing (2009) e indo ao encontro do texto “Multiculturalism: New Polity Responses to Diversity” da autoria de Christine Inglis (1996: 16), multiculturalismo pode ser assim entendido de diversos modos, destacando-se três formas principais: demográfico-descritivo; ideológico-normativo e programático-político.

O primeiro, demográfico-descritivo, refere-se à utilização do conceito para referir a existência de diversos grupos étnicos e raciais na população de uma sociedade ou de um Estado (Inglis, 1996: 16).

O segundo, o ideológico-normativo, refere-se à utilização do conceito de multiculturalismo como forma de reconhecimento da existência da diversidade étnica e da

importância política e societal de assegurar aos indivíduos o direito de manterem a sua cultura, ao mesmo tempo que estes usufruem do acesso pleno à sociedade e aderem aos princípios constitucionais e aos valores comuns partilhados que prevalecem na sociedade (Inglis, 1996: 16).

O terceiro modo, o programático-político, realça a dimensão prática do conceito, isto é, a sua tradução em medidas políticas e ações legislativas específicas destinadas a responder à diversidade étnica e a *geri-la* (Inglis, 1996: 16).

A política de multiculturalismo adotada no Canadá assenta pois na noção de compromisso com determinados valores básicos (como liberdade, igualdade de tratamento, e direito à diferença cultural) e na ideia de que os indivíduos retêm a possibilidade de escolherem identificar-se e participar no grupo cultural de que são originários (ou em qualquer outro). Logo, para além desta política reconhecer e apoiar o direito de cada grupo cultural manter os traços que o distinguem, também reconhece o direito dos indivíduos integrarem ou não esta comunidade, ou seja, fica a cargo de cada um decidir se prefere ou não manter laços com a sua comunidade de origem. Quer isto dizer que nesta política não predomina uma visão que organize a cidadania com base na associação a grupos, afastando-se desta forma da conceção comunitarista (Jenson & Papillon, 2001a: 35-36). Assim, na perceção de Jane Jenson e Martin Papillon (2001a: 36), a política de multiculturalismo reflete uma abordagem democrática à diversidade, apoiando a participação com diferenças. Estes autores consideram que a participação real e a inclusão dos indivíduos apenas poderá ser conseguida se estes se sentirem totalmente aceites na sociedade e se se verificar um reconhecimento da sua identidade coletiva. Nesta linha de raciocínio, Reitz (*apud* Bloemraad, 2010) considera que a integração e a ligação dos indivíduos ao Canadá são facilitadas precisamente pela possibilidade dada de preservação da identidade e das ligações étnicas, sublinhando que o apoio por parte do governo no domínio da diversidade cultural contribui favoravelmente para uma aproximação ao ideal de igualdade de oportunidades para todos.

Pese embora os aparentes aspetos positivos da política multicultural canadiana, existem porém muitos céticos face ao multiculturalismo, que associam o Canadá a um “cautionary tale” e realçam os perigos da celebração da diversidade. O aclamado defensor de multiculturalismo, Will Kymlicka (2010: 9), refere que muitos críticos do multiculturalismo argumentam que,

“[a] taxa de sucesso de integração no Canadá é explicada por outros fatores como a tendência de imigrantes canadenses possuírem maiores níveis de escolaridade comparativamente a imigrantes noutros países e a existência de um mercado laboral relativamente acessível”.

Quer isto dizer que para vários investigadores, a política multicultural canadense não contribui afinal para a integração e inclusão dos indivíduos no Canadá (Kymlicka, 2010: 9).

Outra visão ainda mais crítica do multiculturalismo é avançada por Yasmeen Abu-Laban e Christina Gabriel (*apud* Schatz, 2007: 18) ao defenderem que as políticas de multiculturalismo contribuem em primeira mão para a exclusão de imigrantes no Canadá, ou seja, indivíduos que possuem capital humano são recebidos na sociedade canadense a expensas dos indivíduos menos desejáveis que não possuem um elevado nível de escolaridade, que não são altamente qualificados e nem economicamente autossuficientes.

Após esta reflexão é fundamental reter que existe, de facto, uma relação importante entre o indivíduo e a sua comunidade, sendo que o governo canadense reconhece a importância de uma boa integração dos indivíduos recém-chegados para o melhor funcionamento possível de toda a sociedade canadense. Desta forma, e seguindo esta linha de pensamento, a aquisição de cidadania tende a ser avaliada como um veículo essencial para permitir aumentar, promover e aprofundar a inserção de indivíduos na sociedade. Logo, a cidadania é vista como um instrumento essencial que contribui para a integração dos indivíduos na sociedade canadense (Macklin & Crépeau, 2010). No entanto, tal como procurámos realçar neste capítulo, a cidadania multicultural e o multiculturalismo enquanto ideologia que promove a ideia de coexistência harmoniosa da diversidade cultural e da relação da identidade individual com essa mesma diversidade, estão longe de ser alvo de leituras consensuais.

CAPÍTULO 3

ACESSO À CIDADANIA VIA CONHECIMENTO: UM OLHAR SOB O CANADÁ E A UNIÃO EUROPEIA

“Para ter êxito, numa economia baseada no conhecimento, um país deve deter a capacidade de produzir, atrair e reter um número significativo de indivíduos altamente qualificados – definidos como indivíduos que tenham um diploma pós-secundário ou o seu equivalente – são indispensáveis a uma economia e sociedade inovadora.”

(Government of Canada, 2002: 54)

A intensificação da migração internacional de indivíduos altamente qualificados é uma realidade inegável que caracteriza o século XXI¹⁸. Como tal, a crescente mobilização da força laboral altamente qualificada afigura-se como um tópico de relevo que tem sido alvo de debate académico e político tanto a nível nacional como internacional.

Fruto desta mobilização à escala global emergiu o fenómeno denominado como “brain gain”, termo cunhado num simpósio canadiano no ano de 2000 (Saha, 2009: 56). Recorre-se ao termo “brain gain” para designar situações em que um país de acolhimento se depara perante uma dilatação do seu capital humano¹⁹, através da entrada de indivíduos que dispõem de elevados níveis de escolaridade, amplamente interpretados como uma mais-valia económica, cultural e social para o país recetor (Bertule *et al.*, 2006: 8). Ora, na sociedade atual, esta valorização do capital humano é indiscutível, visto que a forma como os países vão ao encontro das suas necessidades e das exigências de competitividade num mundo crescentemente globalizado, depende, em grande parte, da admissão nos seus mercados académicos e empresariais de indivíduos altamente qualificados.

Contemporaneamente, tanto o Canadá como a Europa deparam-se com desafios similares ao nível demográfico e socioeconómico. De facto, ambos enfrentam sociedades em rápido envelhecimento, o que as torna altamente dependentes da imigração internacional, já que só esta poderá permitir, numa era de globalização, sustentar os seus sistemas de proteção

¹⁸ Segundo as Nações Unidas (*apud* Saha, 2009: 56), o número de migrantes internacionais subiu de 154 milhões para 175 milhões entre 1990 e 2000. Em 2005 este número aumentou para 190,6 milhões verificando-se assim um crescimento (United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division, 2009: 1).

¹⁹ Considera-se capital humano “as aptidões, a escolaridade, a experiência, a vontade, a iniciativa e as características pessoais inerentes como a personalidade de um indivíduo” (Papademetriou *et al.*, 2008: 4).

social, os seus mercados laborais e a competitividade das suas economias (Schmidtke *et al.*, 2006: 1).

Porém, antes de prosseguir para o desenvolvimento do tema em questão, é fundamental compreender, no âmbito deste estudo, o que se entende por *migrantes altamente qualificados*, isto é, quem são estes indivíduos que os governos tanto procuram atrair para aumentar a sua competitividade na arena internacional?

A tentativa de desvendar uma definição consensual em torno da noção de migrantes altamente qualificados, revela-se problemática visto que nos deparamos perante a inexistência de uma noção unanimemente aceite. De facto, recorrendo à literatura da especialidade, a ausência de uma definição singular é notória e irrefutável²⁰.

A panóplia de definições relativamente a migrantes altamente qualificados realça três perspetivas distintas (a perspetiva educacional, a perspetiva ocupacional e a perspetiva salarial) que, como será explicado mais abaixo, se podem entrecruzar (Chaloff & Lemaître, 2009: 10).

Segundo a perspetiva educacional, indivíduos altamente qualificados tanto podem ser detentores de um grau de escolaridade pós-secundário, ou seja, possuir um diploma a nível universitário, como poderão igualmente usufruir de uma qualificação profissional, técnica ou vocacional que exigiu uma duração mais diminuta comparativamente à obtenção de um diploma a nível universitário (Chaloff & Lemaître, 2009: 11).

Por sua vez, na perspetiva ocupacional, a definição de migrantes altamente qualificados alicerça-se na profissão, isto é, os candidatos necessitam de exercer uma profissão que se encontra numa lista de profissões classificadas como altamente qualificadas²¹ (Chaloff & Lemaître, 2009: 11-12).

Por último, na perspetiva salarial, o indicador do nível de aptidão de um indivíduo é refletido pelo nível salarial do emprego pretendido, logo, a remuneração deste permite classificá-lo como altamente qualificado (Chaloff & Lemaître, 2009: 11-12).

Apesar destas três perspetivas divergentes, os governos convergem de um modo geral as perspetivas educacional e ocupacional para selecionar migrantes altamente qualificados (Lowell, 2005: 2). Isto verifica-se, por exemplo, no caso do Canadá onde se constata uma valorização não só do emprego pretendido, mas também do grau de escolaridade de que o

²⁰ Micro-Economic Policy Analysis Branch *et al.*, 2008: 7; Bertule *et al.*, 2006: 10; Heinrich Böll Stiftung, 2010: 7; Papademetriou *et al.*, 2008: 5; Rüdiger, 2008: 16; Chaloff & Lemaître, 2009: 11; Gera & Songsakul, 2005: 2; Carvalhais, 2011a; Thorn & Holm-Nielsen, 2006; Jalowieck & Gorzelak, 2004; Gibbons *et al.*, 1997; Favell *et al.* in Smith & Favell, 2006.

²¹ No caso do Canadá existe uma lista indicadora de 29 ocupações de alta procura ("high-demand occupations").

indivíduo é detentor. Por seu turno, no quadro europeu, há igualmente uma junção das várias perspetivas, prevalecendo na UE uma aglomeração das três, que determina a atribuição de primazia à escolaridade, à profissão e ao fator salarial²².

Dito isto, convém salientar que, ao longo deste trabalho, ao referirmo-nos a *migrantes altamente qualificados* assumiremos um entendimento que privilegia a sua escolaridade, visto ser a questão da escolaridade e da importância que lhe é atribuída, aquela sobre a qual desejamos centrar-nos. Por isso, consideramos adequada a definição de migrantes altamente qualificados avançada por Lindsay Lowell (2005: 2): “indivíduos com educação terciária [nível superior], traduzindo-se em indivíduos em idade adulta que tenham completado dois anos formais ou mais de ensino superior”.

Este esclarecimento relativamente à noção de migrantes altamente qualificados é essencial, pois iremo-nos debruçar sobre a seleção de imigrantes baseada no seu conhecimento científico e tecnológico, isto é, procuraremos refletir sobre o método de seleção de imigrantes que privilegia como critério de admissão o conhecimento científico e tecnológico.

Igualmente crucial é o conceito de *cidadania do conhecimento*. Por cidadania do conhecimento entende-se, como já referido, a cidadania visionada pela perspetiva da inclusão/exclusão do indivíduo na esfera de direitos múltiplos, em função da sua posição face ao conhecimento, mas muito em particular face ao tipo de conhecimento que nas sociedades hodiernas é tido como mais relevante: o conhecimento científico e tecnológico. Nesta definição transparece a crescente valorização desse conhecimento e o peso que consequentemente exerce sobre as possibilidades de os migrantes acederem legalmente a um país e de, a partir daí, poderem se o desejarem, obter cidadania. Isto significa que se realça uma política de acesso à cidadania assente no grau (e do tipo, sublinhe-se) de conhecimento que um indivíduo possui. Logo, o nível de conhecimento dita a inclusão/exclusão da cidadania, privilegiando-se o acesso via conhecimento científico. Mas será este critério uma via para a construção de uma cidadania mais justa e democrática, ou, pelo contrário, estará a cidadania fundamentada no conhecimento científico a promover uma leitura elitista da mesma?

Como poderemos constatar neste e no próximo capítulo, atualmente, o método de seleção de imigrantes encontra-se fortemente centrado no aliciamento de indivíduos com educação terciária (nível superior), servindo-se de instrumentos direcionados para promover a entrada de imigrantes com diplomas. Desta forma, iremos focar a nossa atenção na análise de

²² Os elementos valorizados pelo governo canadiano e pela União Europeia serão referidos e analisados nas próximas secções.

um modelo de seleção de imigrantes na qual o critério primordial de acesso é o conhecimento científico e tecnológico.

3.1) O Canadá – um apontamento introdutório

“Se o Canadá deseja ter êxito na economia global, o nosso país deve ser capaz de atrair e reter imigrantes com as aptidões necessárias de modo a poder enfrentar os desafios do futuro.”

(Kenney *apud* WorkPermit, 2010a)

“Um sistema de imigração é um reflexo do desenvolvimento histórico, das necessidades atuais, e do aparente futuro do nosso país. Reúne elementos de práticas e abordagens anteriores; os interesses do governo, das comunidades, dos empregadores, dos trabalhadores nacionais, dos migrantes internacionais, e outros interessados; e perspectivas alternativas em como assegurar prosperidade, competitividade, coesão social, e outros objetivos coletivos.”

(Watt *et al.*, 2008: 52)

Refletir sobre o estatuto de residência permanente e a cidadania canadiana implica proceder a uma análise, ainda que breve, da política de imigração adotada no Canadá ao longo dos tempos, permitindo compreender o atual sistema adotado nesse país.

No artigo “The Economic Goals of Canada’s Immigration Policy: Past and Present”, Alan Green e David Green (1999: 437) enunciam cinco períodos que marcam a evolução da política de imigração do Canadá.

O primeiro período vigora até 1960, sendo uma fase assinalada tanto pela necessidade de atrair indivíduos para ocupar o território aumentando assim a sua densidade demográfica, como pela carência de indivíduos não-qualificados de modo a providenciar mão de obra capaz de desenvolver muito em particular os setores de exploração de recursos naturais. No que diz respeito à política de imigração do Canadá, essa fase foi marcada por políticas discriminatórias²³ e exclusivistas (Nord, 1997: 5-6).

²³ Residir no Canadá não deveria ser visto como um direito facultado a todos. Por exemplo, o *Immigration Act* de 1952 concedeu poderes significativos ao governo para restringir e prevenir a entrada de indivíduos com base na sua nacionalidade, cidadania, grupo étnico, classe, área

A segunda fase corresponde ao período entre 1960 e 1978, sendo um dos períodos mais importantes no âmbito da política de imigração canadiana. No ano de 1962, o governo canadiano abandonou a sua política de imigração discriminatória (de contornos racistas²⁴, diga-se) passando a sustentar a entrada legal de imigrantes em características pessoais passíveis de controlo individual e também eticamente, diríamos, menos censuráveis. As qualificações escolares e as suas aptidões profissionais são exemplo de características que dependem, pelo menos parcialmente, embora se saiba que nunca totalmente, do controlo individual, o que não acontece com as deficiências físicas ou intelectuais congénitas, a cor da pele, o género ou até mesmo o local onde se nasce. Por outro lado, pese embora a leitura crítica que de um ponto de vista ético também pode (e deve) ser feita à elevação de características como o grau de escolaridade à categoria de critério de seleção no acesso à legalidade, parece ainda assim menos censurável do que a elevação a tal condição de características sobre as quais o indivíduo não tem de facto qualquer domínio de vontade (Green & Green, 1999: 437).

de origem geográfica e na sua profissão. A criação de uma lista de países de origem preferenciais é um claro exemplo das políticas de exclusão e de discriminação adotadas na altura (Elrick, 2007: 2).

²⁴ Recorrendo à leitura do *Immigration Act* de 1952, é possível constar esse facto. Segue-se o capítulo 42, parte I, secção 5, no qual se lê: “Nenhuma pessoa, a não ser a pessoa referida na subsecção dois da secção sete, será admitida no Canadá se for um membro de qualquer uma das seguintes classes de pessoas:

- (a) pessoas que
 - (i) são idiotas, imbecis ou mentalmente débeis,
 - (ii) são insanos ou, se já tenham sido insanos,
 - (iii) têm personalidades psicopáticas, ou
 - (iv) se sofrem de epilepsia;
- (b) pessoas que sofrem de tuberculose, tracoma ou qualquer doença contagiosa ou de qualquer doença que se poderá tornar perigoso para a saúde pública (...);
- (c) imigrantes mudos, cegos ou com deficiências físicas (...);
- (d) pessoas que tenham sido condenadas de ou que tenham admitido ter cometido um crime que envolve depravação moral (...);
- (e) prostitutas, homossexuais ou pessoas que vivem das receitas de prostituição ou de homossexualismo (...);
- (f) pessoas que tentam trazer para o Canadá ou tentam obter prostitutas ou outras pessoas para o efeito de prostituição, homossexualismo ou outros propósitos imorais;
- (g) pedintes ou vagabundos profissionais (...)” (*Immigration Act*, 1952: 239-241).

Neste ponto, considera-se igualmente relevante a leitura do capítulo 42, parte VII, secção 61, alínea (g), no qual se lê: “a proibição ou limitação de admissão de pessoas por motivo de

- (i) nacionalidade, cidadania, grupo étnico, profissão, classe ou área de origem geográfica,
- (ii) costumes, hábitos, modos de vida ou métodos de pose de bens que são tidos como peculiares,
- (iii) incompatibilidade no que se refere às condições de saúde e às condições climáticas, económicas, sociais, industriais, educacionais, laborais, ou a outras condições ou requisitos existentes (...) no Canadá ou na área ou no país do qual ou pelo qual tais pessoas entram no Canadá, ou
- (iv) inabilidade provável de assimilar prontamente ou de assumir os deveres e as responsabilidades de cidadania canadiana dentro de um prazo razoável após a sua admissão” (*Immigration Act*, 1952: 262).

Este modelo adotado em 1962 apresentava contudo ainda várias lacunas, às quais se procurou responder com a criação em 1967 do sistema de pontos (“point system”) (Green & Green, 1999: 437). O modelo de 1962 acarretava vestígios de preferências baseadas no país de origem, privilegiando migrantes da Europa e das Américas. Ora, esta situação levou a um conflito entre o programa de imigração e o *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, visto que o último proibia qualquer tipo de discriminação com base em critérios tais como a raça, a origem nacional, ou a religião (O’Shea, 2009: 4).

O período entre 1978 e 1986 ficou por sua vez marcado por preocupações de âmbito humanitário, que se refletiram na conceção e operacionalização do sistema de pontos. Predominava, por exemplo, a importância atribuída à condição de refugiado, e não à valorização das aptidões (Green & Green, 1999: 437).

Já no período de 1986 a 1989, privilegiou-se a questão demográfica no domínio da imigração, desvalorizando novamente as aptidões dos indivíduos (Green & Green, 1999: 437).

Por fim, a partir dos anos 90 verificou-se um retorno à valorização das aptidões dos imigrantes, tendo como objetivo primordial promover o surgimento de mão de obra mais qualificada e flexível (Green & Green, 1999: 437; Frank, 2009: 46-48).

Desta forma, é possível constatar a existência de várias fases na política de imigração canadiana, nela se reconhecendo a atribuição de primazia a aspetos diferenciados, dependendo de leituras políticas conjunturais sobre as necessidades do país nesta matéria.

A inserção do sistema de pontos em 1967, constituiu no entanto um momento-chave na política de imigração canadiana, que viria a conhecer entretanto várias alterações decorrentes da necessidade de se adaptar às exigências da sociedade canadiana.

Originariamente, o sistema de pontos foi adotado com o objetivo de maximizar a probabilidade dos imigrantes obterem emprego, resultando num efeito positivo em termos económicos, sociais, políticos e culturais (Okoye, 2010: 22) quer para imigrantes quer para a sociedade recetora. Atualmente, o sistema de pontos envolve seis critérios de seleção, a saber: a) a escolaridade; b) as aptidões na língua inglesa e/ou francesa; c) a experiência profissional; d) a idade; e) a pré-existência de emprego garantido no Canadá; f) a adaptabilidade do imigrante (Okoye, 2010: 12). Entretanto, o sistema de pontos foi sendo sujeito a várias remodelações²⁵, tendo o ano de 1997 constituído um marco importante, ao colocar maior

²⁵ Para mais informações, por favor consulte a tabela intitulada “The Points System Over Time” no texto “The Economic Goals of Canada’s Immigration Policy: Past and Present” (Green & Green, 1999: 433).

ênfase sobre o critério da escolaridade, em oposição ao das competências profissionais. Esta modificação rumo a um modelo mais centrado na ideia de capital intelectual deve-se à convicção política de que indivíduos com experiência e com elevados níveis de escolaridade seriam capazes de responder melhor às necessidades do mercado laboral e às exigências de competitividade da economia canadiana. Esta alteração realizou-se com a entrada em vigor do *Immigration and Refugee Protection Act* (IRPA), no dia 28 de junho de 2002, representando a mudança de um modelo baseado na profissão para um modelo assente no valor do capital humano. Assim, o IRPA introduziu um sistema de pontos revisto cujo objetivo está em selecionar indivíduos altamente qualificados, enfatizando fatores como a escolaridade e a proficiência linguística, tendo como propósito determinar a capacidade de um candidato em trabalhar num mercado laboral volátil e em integrar-se socialmente com sucesso no longo prazo, na sociedade canadiana (Alboim & The Maytree Foundation, 2009: 24). Nesse sentido, o IRPA lançou provisões para atualizar e melhorar a política de imigração canadiana, e criou instrumentos visando facilitar a entrada de indivíduos altamente qualificados no país (Brown & Astravas *in* Zavos, 2009: 50). Essencialmente, significa que nos anos 90 e no início do século XXI, os recém-chegados ao Canadá possuíam aptidões e níveis de escolaridade mais elevadas comparativamente aos seus antecessores (Wayland & Goldberg, 2010b: 4). É pois muito importante sublinhar que a adoção de numa determinada política pública teve desde logo como um dos seus efeitos objetiváveis, a alteração do perfil sócio-demográfico da imigração para o Canadá.

Presentemente, a imigração para o Canadá é regulada pelo IRPA, que apresenta um conjunto de objetivos estipulados na sua secção 3, sendo alguns dos objetivos mais relevantes os seguintes:

- “1. permitir ao Canadá zelar pelos benefícios sociais, culturais e económicos de imigração;
2. enriquecer e fortalecer a natureza social e cultural da sociedade canadiana, enquanto respeita o carácter federal, bilingue e multicultural do Canadá (...);
3. promover a integração bem sucedida de residentes permanentes no Canadá, reconhecendo que integração implica obrigações mútuas para recém-imigrantes e para a sociedade canadiana; [e]
4. auxiliar (...) na concretização de objetivos de objetivos de imigração estipulados pelo Governo do Canadá juntamente com as províncias (...)” (Department of Justice Canada, 2002: 2-3).

Torna-se visível, através deste breve resumo da evolução da política de imigração adotada no Canadá, que o sistema espelha bem a importância que atribui a indivíduos altamente qualificados, procurando atrair “the best and the brightest” para o país. Logo, sendo este um sistema que privilegia possuidores de capital intelectual de elevado valor económico, importa sublinhar de novo que por indivíduos altamente qualificados se entende geralmente indivíduos com pelo menos dois anos de estudos superiores ou mais (Lowell *in* Appave & Cholewiniski, 2008: 52) e que em virtude das suas aptidões e do seu conhecimento científico constituem uma mais-valia para o país.

Ao refletir sobre o sistema canadiano de seleção de imigrantes, é fulcral estabelecer uma distinção entre dois tipos de sistemas de migração laboral – um sistema baseado na oferta e outro fundamentado na procura. Num sistema orientado pela procura (“demand-driven”), a iniciativa de migração parte do empregador que necessita de indivíduos com determinadas aptidões (Chaloff & Lemaître, 2009: 17) e visto que estes indivíduos não possuem direito a residência, o empregador estabelece um pedido às autoridades de migração tendo em vista obter um visto de trabalho para o futuro funcionário (OECD, 2009: 95). Já num sistema orientado pela oferta (“supply-driven”), um país de acolhimento “convida” potenciais migrantes para se candidatarem à admissão sem necessidade de uma oferta de emprego prévia (OECD, 2009: 95), sendo este o sistema que o Canadá operacionaliza.

À medida que os restantes países do mundo procuram melhorar os seus sistemas de seleção de imigrantes, com o intuito de responder a um conjunto de questões demográficas e económicas, a competição a nível internacional pela atração de indivíduos altamente qualificados que permitam responder às necessidades do mercado laboral a curto e a longo prazo, tem vindo a crescer (The Conference Board of Canada, 2006: 136). O Canadá encontra-se inserido nesta competição global e a sua habilidade em manter-se competitivo dependerá, em grande parte, da eficácia do seu sistema orientado pela oferta, em desenvolver, atrair e manter indivíduos com as aptidões tidas como necessárias para a sua economia, num contexto internacional marcado pela crescente caça ao talento (Alboim & The Maytree Foundation, 2002: 8). No Canadá esta necessidade é ainda mais premente em virtude da baixa taxa de natalidade e do seu progressivo envelhecimento populacional. Segundo Bloom e Grant (2001), em 2001 cerca de 50% da força laboral inseria-se na faixa etária entre os 37 e os 55 anos de idade, estimando que até 2011 metade destes indivíduos irá ter mais de 55 anos e cerca de 18% mais de 60 anos de idade. Prevê-se igualmente que o número de imigrantes internacionais

para o Canadá venha a crescer de 244 600 em 2005 para 260 700 em 2015, estimando-se assim que haja um incremento populacional de 32,3 milhões de habitantes em 2005 para 35,0 milhões em 2015 (Lapointe *et al.*, 2006: 101).

De facto, o Canadá coloca grande ênfase na captação de indivíduos altamente qualificados em virtude da conjugação de diversas motivações internas, tais como a existência de baixas taxas de natalidade, a vontade de potenciar o seu crescimento económico e o desejo de estimular o aumento populacional (Reitz, 2007: 8-9). Cerna (2009: 144) resume por sua vez as motivações como estando centradas na escassez de mão de obra no mercado laboral, no envelhecimento populacional, na diminuição do stock de capital humano, e na necessidade de acompanhar a competição internacional para a inovação, o progresso e o crescimento económico – fatores estes que reforçam a perceção da urgência em agir. Em particular a desfavorável evolução demográfica, resultante do envelhecimento populacional, torna visível a necessidade do país em competir na arena internacional pela atração de indivíduos altamente qualificados, de modo a manter o seu sucesso no que se refere à inovação e ao crescimento económico (Gera & Songsakul, 2005: 1).

No Canadá, e tal como temos vindo a sublinhar neste trabalho, a qualidade dos imigrantes é julgada com base no capital humano que apresentam, privilegiando-se claramente a entrada de indivíduos altamente qualificados devido aos benefícios económicos que deles se esperam. Exemplo disso tem sido a posição do atual governo federal de Stephen Harper, muito clara na sua crença de que a imigração altamente qualificada é necessária para sustentar o crescimento económico do Canadá (Phythian *et al.*, 2009: 365-366). Várias pesquisas têm apontado para os benefícios destes indivíduos altamente qualificados, visto que imigrantes com elevados níveis de escolaridade apresentam regra geral uma taxa de sucesso no mercado laboral superior e detêm maior capacidade para lidar com problemas relativos à sua integração na sociedade canadiana. Juntamente com esses motivos, estes indivíduos apresentam uma maior facilidade em encontrar um novo emprego em caso de perda do anterior, considerando-se ainda que os seus filhos têm geralmente uma maior probabilidade de virem a possuir um elevado nível de escolaridade (Reitz, 2010: 13).

Para o governo canadiano, o valor de indivíduos com elevados níveis de escolaridade é por isso evidente para a constituição da força laboral mais talentosa e mais qualificada do mundo (Government of Canada, 2002: 60). Tal como Watt *et al.* (2008: 8) afirmam,

“[a] adoção de uma abordagem acertada face à integração revela-se da maior importância, pois as *nações competidores* têm vindo a melhorar os seus sistemas de imigração de modo a atrair ‘the best and the brightest’”.

Neste quadro convém salientar que o sistema canadiano é altamente descentralizado e a responsabilidade constitucional face à imigração é partilhada entre o governo federal e as províncias²⁶. Na prática, o governo federal é o ator principal no que se refere à criação de políticas e à administração da seleção de imigrantes²⁷. Ao abrigo do IRPA, a CIC retém a responsabilidade de definir categorias de imigrantes, estabelecer níveis de imigração e fazer cumprir o programa do governo. O IRPA também permite a criação de acordos entre as províncias e o governo federal, concedendo aos anteriores mais responsabilidades, podendo participar na seleção de imigrantes no domínio do programa federal²⁸ (Richardson & Lester, 2004: 15; Birrell & McIsaac, 2006: 103).

²⁶ Esta responsabilidade partilhada entre o governo federal e os governos provinciais, no domínio da imigração, é referida no *Constitution Act* de 1867 (Brown & Astravas in Zavos, 2009: 48).

²⁷ O *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, o *Canadian Human Rights Act*, o *Official Languages Act*, o *Immigration and Refugee Protection Act* e os Regulamentos são os documentos legislativos que se encontram na base do modelo de imigração canadiano (Brown & Astravas in Zavos, 2009: 50).

²⁸ Um exemplo é o *Canada-Quebec Accord*, assinado no ano de 1978 e renovado em 1991, que faculta ao Quebec o poder de seleção e de controlo dos seus próprios serviços de estabelecimento (Richardson & Lester, 2004: 14; Brown & Astravas in Zavos, 2009: 52). Segundo o Acordo, “Quebec possui a autoridade de estabelecer o seu alvo anual de imigração; é responsável pela seleção de imigrantes cujo desejo é de se estabelecerem-se na província (com a exceção de membros da classe familiar e de refugiados cujo estatuto é determinado pelo governo federal); e detém total responsabilidade de providenciar os seus próprios serviços de orientação e de integração aos recém-chegados. Ao abrigo dos termos do acordo, a responsabilidade pelo programa é do governo de Quebec, e não do governo do Canadá” (Brown & Astravas in Zavos, 2009: 52).

3.1.1) O estatuto de residência permanente

“[U]m número crescente de países têm vindo a acolher imigrantes que são selecionados devido às necessidades dos países recetores no domínio da escolaridade e das qualificações profissionais dos indivíduos. Esta é uma boa política de mercado laboral e uma boa política económica a curto e a longo prazo, pois os países de acolhimento beneficiam-se com esta estratégia.”

(Papademetriou, 2007)

Iniciaremos este capítulo por nos debruçar sobre o primeiro patamar de acesso legal dos imigrantes no Canadá: o estatuto de residência permanente no Canadá. Visto que a unidade de análise desta dissertação se centra essencialmente nos migrantes altamente qualificados, iremos atribuir maior enfoque à sua condição económica, sendo esta uma das três formas pelas quais os indivíduos podem adquirir residência permanente no Canadá.

Indivíduos que desejem residir permanentemente no Canadá, podem fazê-lo através de três tipos ou classes (*class*) básicos de residência permanente (Citizenship and Immigration Canada, 2010d: 19), isto é, poderão adquirir o estatuto de residência permanente recorrendo a uma de três vias: a classe familiar (“family class”), a classe económica (“economic class”), e a classe de pessoas protegidas/refugiados (“protected persons class”). Para efeitos de esclarecimento segue-se uma breve explicação relativamente a cada classe.

Em primeiro lugar, a classe familiar refere-se a cidadãos canadianos ou residentes permanentes que patrocinem o seu cônjuge (com ou sem o vínculo de matrimónio), uma criança dependente (incluindo uma criança adotiva), ou outro parente qualificável para se tornar num residente permanente. Por sua vez, a classe de pessoas protegidas destina-se a enquadrar indivíduos que apresentem fortes motivos para recear serem alvo de perseguição étnica, religiosa, política, ou de perseguição em virtude da sua pertença nacional, da sua filiação a um dado grupo social ou a uma dada corrente de opinião pública. Estes podem igualmente ser indivíduos que já se encontram no Canadá, e que corram risco de vida ou de tratamento cruel caso regressem ao seu país de origem (Citizenship and Immigration Canada, 2010d: 19).

Por fim, a classe económica diz respeito a residentes permanentes selecionados pelas suas qualificações e pela sua capacidade em contribuir objetivamente para a economia

canadiana (Citizenship and Immigration Canada. Research and Evaluation Branch, 2010a: 113). E é precisamente nesta classe que se encontram os indivíduos altamente qualificados (“high-skilled workers”). De notar que a categoria de imigrantes económicos é composta por diversas sub-categorias: os “skilled workers”, os “business immigrants”, os “provincial and territorial nominees”, os “live-in caregivers” e o “Canadian Experience Class”. Ao mencionar cada categoria é importante compreender em que consiste cada uma. A categoria de “skilled workers” é indicado para imigrantes que consigam preencher os critérios de seleção que avaliam aspetos como a escolaridade e a experiência de trabalho, e cujo objetivo está em garantir a capacidade desses indivíduos em entrar no mercado laboral e de se integrarem com sucesso na sociedade canadiana. O “business immigrant” é aquele que tem como objetivo gerir o seu próprio negócio ou trabalho independente (trabalhador independente ou por conta-própria), ou investir o seu capital num projeto empresarial. No caso dos “provincial and territorial nominees”, estes são residentes permanentes selecionados por uma província ou território, ao abrigo de acordos entre o governo federal e as províncias concebidos para facultar às segundas, a possibilidade de selecionar indivíduos de modo a satisfazer as necessidades das suas economias locais, não estando assim sujeitos aos critérios de seleção dos “skilled workers”. Quanto aos “live-in caregivers”, são indivíduos estrangeiros que se encontram a trabalhar temporariamente no Canadá sendo-lhes concedida residência permanente após a sua participação no “Live-in Caregiver Program”²⁹ (Citizenship and Immigration Canada. Research and Evaluation Branch, 2010a: 1). Por último, o “Canadian Experience Class” refere-se a indivíduos que poderão tornar-se residentes permanentes atendendo à sua experiência de vida no Canadá (Citizenship and Immigration Canada, 2010e: 7).

Os indivíduos altamente qualificados selecionados para contribuir economicamente para o Canadá, tendo como alicerces as suas aptidões, a sua escolaridade e a sua formação (Becklumb, 2008: 16), imigram para o país através do “Federal Skilled Worker Program” (Okoye, 2010: 10). Na ótica da CIC, este programa é fulcral para o país visto que permite

²⁹ “Live-in caregivers são indivíduos qualificados para providenciar cuidados a crianças, a idosos, ou a indivíduos incapacitados que se encontram em casas privadas (particulares). Para exercer este cargo é necessário preencher os seguintes requisitos obrigatórios: (a) uma avaliação (Labour Market Opinion – LMO) positiva de um empregador no Canadá; (b) um contrato escrito com o futuro empregador, assinado por ambas as partes; (c) ter completado o equivalente ao ensino secundário canadiano; (d) ter completado pelo menos seis meses de estágio ou pelo menos um ano de experiência profissional (pago) a tempo inteiro como “ama” ou numa área profissional relacionada nos últimos três anos; (e) bons conhecimentos da língua inglesa ou francesa; e (f) um visto de trabalho antes de entrar no país” (Citizenship and Immigration Canada, 2011b).

“fortalecer a economia e o mercado laboral canadiano, manter uma mão de obra e, construir um país mais competitivo e fortificado (...). O Programa vai ao encontro das necessidades de profissionais altamente qualificados a curto e a longo prazo” (Citizenship and Immigration Canada. Research and Evaluation Branch, 2010a).

No âmbito do “Federal Skilled Worker Program”, existe uma série de passos obrigatórios para poder adquirir o estatuto de residência permanente.

Em primeiro lugar, é necessário enquadrar-se em duas das seguintes condições sendo a primeira obrigatória: (1) incluir os resultados do teste oficial de proficiência no âmbito da língua inglesa e francesa, e (2) possuir uma oferta de emprego garantido, ou (3) ter no mínimo um ano de experiência profissional a tempo inteiro numa das 29 ocupações de alta procura (“high-demand occupations”)³⁰ (Okoye, 2010: 11).

De seguida, um indivíduo deverá reunir pelo menos um ano de emprego contínuo nos últimos dez anos, podendo ser um emprego a tempo inteiro ou a tempo parcial que, segundo a lista da “Canadian National Occupational Classification” (NOC) se classifique como emprego com exigência de um grau de aptidão O, A, ou B³¹ (Okoye, 2010: 12).

No que diz respeito ao terceiro passo, é necessário ir ao encontro de um conjunto de requisitos que permitam reunir pelo menos o número mínimo de pontos exigidos pelo *sistema de pontos*, sendo o número mínimo atual 67 pontos e o número máximo 100 pontos, fundamentado em seis critérios: escolaridade, emprego, experiência profissional, aptidões do inglês e/ou francês, idade e adaptabilidade. É igualmente necessário (a) facultar a documentação necessária para confirmar a veracidade da informação prestada; (b) proceder a exames médicos por um médico acreditado; e (c) submeter todos os familiares que irão acompanhar o candidato principal a uma verificação do cadastro criminal individual (Okoye, 2010: 13).

³⁰ Desde o dia 26 de junho de 2010, se um indivíduo se candidatar ao abrigo de uma das 29 ocupações de alta procura, um máximo de 20 000 candidaturas do “Federal Skilled Worker Program” serão consideradas para processamento nos próximos doze meses. Dentro desses 20 000, apenas mil candidaturas serão consideradas para processamento em cada ano. É de frisar que este limite de candidaturas não se aplica a candidatos que possuam uma oferta de emprego (Citizenship and Immigration Canada, 2010g).

³¹ O “Canadian National Occupation Classification” (NOC) é um sistema que categoriza a ocupação de imigrantes em cinco categorias de aptidões. Estas caracterizam-se da seguinte forma: NOC A e O (“skilled professionals and managerial jobs requiring university education”), NOC B (“skilled trades jobs requiring training certificates”), NOC C e D (“low skilled jobs requiring high school education or on the Job training”). Salienta-se que o sistema de pontos orienta-se para atrair trabalhadores de grau NOC A e O (Clifton, 2008: 58). O NOC pode ser acedido online através do seguinte endereço, <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2006/Welcome.aspx>.

Para além destes critérios é obrigatório pagar não só as taxas de candidatura (1 400 dólares canadianos para uma família de quatro pessoas) e as taxas de direito a residência permanente (980 dólares canadianos para uma família de quatro pessoas), como é igualmente necessário apresentar provas de que possuem meios financeiros suficientes para sustentar a sua transição para o país, indo de 10 833 dólares *per capita* a 28 668 dólares por família³² (Okoye, 2010: 13-14; Citizenship and Immigration Canada, 2010g).

Em tudo isto, um dos requisitos mais importantes é, sem dúvida, a necessidade de obter no mínimo 67 pontos ao abrigo do sistema de pontos para que um indivíduo se possa qualificar. De seguida apresentam-se vários quadros demonstrando o número de pontos máximos atribuídos a cada um dos seis critérios avaliados pelo sistema de pontos, dependendo de cada caso.³³

³² É de ressaltar que no dia 20 de junho de 2010, o Ministro de Cidadania e Imigração Jason Kenney, veio divulgar a decisão de limitar o número de candidaturas consideradas para processamento para o “Federal Skilled Worker Program” de 20 000 no total por ano. Todavia, este número não se aplica a candidatos que já possuem um emprego garantido (Citizenship and Immigration Canada. CIC News, 2010).

³³ Os quadros não se aplicam ao Quebec, posto que este tem o seu próprio sistema de pontos que pode ser consultado em <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/en/immigrate-settle/permanent-workers/official-immigration-application/requirements-programs/index.html>.

Tabela 1 – **O Critério da Escolaridade**

Escolaridade	Máximo 25 Pontos
Mestrado ou Doutorado e pelo menos 17 anos de estudos a tempo inteiro ³⁴ ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro ³⁵	25 Pontos
Ao nível de licenciatura, possuir dois ou mais diplomas e pelo menos 15 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	22 Pontos
Um diploma, certificado de escola profissional ou de estágio profissional de 3 anos e pelo menos 15 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	22 Pontos
Um diploma universitário a nível de bacharelato de 2 anos ou mais e pelo menos 14 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	20 Pontos
Um diploma, certificado de escola profissional ou de estágio profissional de 2 anos e pelo menos 14 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	20 Pontos
Um diploma universitário a nível de bacharelato de 1 ano e pelo menos 13 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	15 Pontos
Um diploma, certificado de escola profissional ou estágio profissional de 1 ano e pelo menos 13 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	15 Pontos
Um diploma, certificado de escola profissional ou estágio profissional de 1 ano e pelo menos 12 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro	12 Pontos
Completo o 12º ano (Liceu)	5 Pontos

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010h), “Skilled workers and professionals: Who can apply – Six selection factors and pass mark”. Tradução nossa].

³⁴ Considera-se *estudos a tempo inteiro* pelo menos 15 horas de instrução (aulas) por semana durante o ano académico, incluindo qualquer período de estágio num local de trabalho que se enquadra nos seus estudos (Citizenship and Immigration Canada, 2010h).

³⁵ *Estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro* refere-se ao período de tempo que teria sido necessário para completar um programa de estudo a tempo inteiro, mas que foi completado na base de estudos a tempo parcial ou estudos efetuados dentro de um prazo mais diminuto do que o estipulado (Citizenship and Immigration Canada, 2010g).

Tabela 2 – **O Critério da Proficiência em Inglês e/ou Francês**

Nível de Proficiência	Falar	Ouvir	Ler	Escrever
<u>Elevado</u> – caso consiga comunicar eficientemente na maior parte das situações de trabalho e nas situações sociais	<u>Elevado</u> 1ª língua oficial ³⁶ (4 pontos) 2ª língua oficial ³⁷ (2 pontos)	<u>Elevado</u> 1ª língua oficial (4 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)	<u>Elevado</u> 1ª língua oficial (4 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)	<u>Elevado</u> 1ª língua oficial (4 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)
<u>Moderado</u> – caso consiga comunicar confortavelmente em situações familiares e em situações de trabalho	<u>Moderado</u> 1ª língua oficial (2 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)	<u>Moderado</u> 1ª língua oficial (2 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)	<u>Moderado</u> 1ª língua oficial (2 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)	<u>Moderado</u> 1ª língua oficial (2 pontos) 2ª língua oficial (2 pontos)
<u>Básico</u> – caso consiga comunicar em contextos previsíveis e sobre assuntos que lhe são familiares, mas com alguma dificuldade	<u>Básico</u> 1ª língua oficial (1 ponto) 2ª língua oficial (1 ponto)	<u>Básico</u> 1ª língua oficial (1 ponto) 2ª língua oficial (1 ponto)	<u>Básico</u> 1ª língua oficial (1 ponto) 2ª língua oficial (1 ponto)	<u>Básico</u> 1ª língua oficial (1 ponto) 2ª língua oficial (1 ponto)
Não está de acordo com os critérios básicos de proficiência	Não tem o nível básico (0 pontos)	Não tem o nível básico (0 pontos)	Não tem o nível básico (0 pontos)	Não tem o nível básico (0 pontos)

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010h), “Skilled workers and professionals: Who can apply

– Six selection factors and pass mark”. Tradução nossa].

³⁶ O inglês é considerado a primeira língua oficial.

³⁷ O francês é considerado a segunda língua oficial.

Tabela 3 – **O Critério da Experiência Laboral**

Experiência Profissional	Máximo 21 Pontos
1 ano	15 pontos
2 anos	17 pontos
3 anos	19 pontos
4 anos ou mais	21 pontos

Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010h), “Skilled workers and professionals: Who can apply – Six selection factors and pass mark”. Tradução nossa].

Tabela 4 – **O Critério da Idade**

Idade	Máximo 10 Pontos
21-49	10 pontos
20 ou 50	8 pontos
19 ou 51	6 pontos
18 ou 52	4 pontos
17 ou 53	2 pontos
<17 ou >53	0 pontos

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010h), “Skilled workers and professionals: Who can apply – Six selection factors and pass mark”. Tradução nossa].

Tabela 5 – **O Critério de Emprego**

Se	E	Pontos
Trabalha presentemente no Canadá com um visto de trabalho temporário	<p>O seu visto de trabalho está válido na altura da sua candidatura ao visto de residência permanente e na altura da atribuição do visto de residência</p> <p>E</p> <p>O seu empregador fez-lhe uma oferta de o empregar por um período indeterminado caso o visto de residência permanente esteja emitido</p>	10 pontos
Trabalha presentemente no Canadá num emprego que está isento de confirmação pelo Human Resources and Social Development (HRSDC) ao abrigo de um acordo internacional ou se se encontra inserido numa das categorias ³⁸ que beneficia o país	<p>O seu visto de trabalho está válido na altura da sua candidatura ao visto de residência permanente e na altura da atribuição do visto de residência</p> <p>E</p> <p>O seu empregador fez-lhe uma oferta de o empregar por um período indeterminado caso o visto de residência permanente esteja emitido</p>	10 pontos
Não possui, na altura, um visto de trabalho e não tenciona trabalhar no Canadá antes da emissão do seu visto de residência permanente	<p>Tem uma oferta de emprego que foi aprovada pelo HRSDC</p> <p>E</p> <p>O seu empregador fez-lhe uma oferta de emprego efetivo caso o seu visto de residência permanente esteja emitido</p> <p>E</p> <p>Se o indivíduo preenche todos os critérios de licenciamento e de regulamento associados com o trabalho</p>	10 pontos

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010h), "Skilled workers and professionals: Who can apply – Six selection factors and pass mark". Tradução nossa].

³⁸ Para obter uma listagem das categorias consulte o documento intitulado "Significant Benefit to Canada" em, <http://www.canadaworkpermit.com/benefit.html>.

Tabela 6 – **O Critério da Adaptabilidade**

Adaptabilidade	Máximo 10 Pontos
<u>Nível de escolaridade do seu cônjuge com ou sem vínculo de matrimônio</u> - Diploma do secundário (0 pontos) - Diploma, certificado de escola profissional ou de estágio profissional ou diploma universitário de um ano, e pelo menos 12 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro (3 pontos) - Diploma, certificado de escola profissional ou de estágio profissional ou diploma universitário de dois ou três, e pelo menos 14 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro (4 pontos) - Mestrado ou Doutorado e pelo menos 17 anos de estudos a tempo inteiro ou estudos equivalentes a estudos a tempo inteiro (5 pontos)	3-5 pontos
<u>Experiência profissional no Canadá</u> - O candidato, ou o seu cônjuge com ou sem vínculo de matrimônio, completaram o mínimo de um ano de trabalho a tempo inteiro no Canadá com um visto de trabalho válido	5 pontos
<u>Estudos efetuados no Canadá</u> - O candidato, ou o seu cônjuge com ou sem vínculo de matrimônio, completaram o programa de estudos a tempo inteiro com a duração de pelo menos dois anos numa instituição pós-secundária no Canadá, tendo-o feito após os 17 anos de idade e com um visto de estudo válido	5 pontos
<u>Oferta de emprego garantido no Canadá</u> - Um indivíduo acumula 5 pontos se já tenha encontrado emprego	5 pontos
<u>Famíliares no Canadá</u> - O candidato, ou o seu cônjuge com ou sem vínculo de matrimônio, têm família a residir no Canadá e que são cidadãos canadianos ou residentes permanentes	5 pontos

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010h), “Skilled workers and professionals: Who can apply – Six selection factors and pass mark”. Tradução nossa].

Após a atribuição de residência permanente a um indivíduo, é-lhe concedida uma série de direitos, tais como o direito de residir, trabalhar e estudar de acordo com a sua preferência no país; direito de acesso a grande parte dos benefícios sociais de que os cidadãos canadianos também usufruem, abrigo da lei canadiana e do *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. É claro que o estatuto de residência permanente³⁹ também contempla uma panóplia de limitações, entre elas a impossibilidade de votar ou candidatar-se a cargos políticos (restrição

³⁹ É de salientar que após a aquisição do estatuto de residência permanente, caso um residente permanente queira viajar para fora do país, este necessita de um cartão de residência permanente que lhe facultará a reentrada no Canadá. Consulte o documento intitulado “Applying for a Permanent Resident Card (PR Card)” em, <http://www.cic.gc.ca>.

do acesso a direitos políticos) e o impedimento de exercer determinados empregos que impliquem um elevado grau de envolvimento com questões de segurança nacional (Citizenship and Immigration Canada, 2007). Mas voltando aos direitos concedidos, um dos direitos de que os residentes permanentes podem usufruir, e que nos irá conduzir ao tópico seguinte deste capítulo, consiste na possibilidade de se candidatarem à cidadania canadiana.

3.1.2) Cidadania canadiana

“A aquisição de cidadania, por parte de estrangeiros, poderá ser visionada enquanto a última etapa do processo de migração, representando a sua inclusão no processo eleitoral e uma afirmação do seu compromisso com o Canadá.”

(Tran *et al.*, 2005: 8)

A obtenção de cidadania é algo a que muitos aspiram, tendo na sua raiz diversos motivos que a impulsionam. Alguns indivíduos desejam naturalizar-se como símbolo de ligação entre o seu país de origem e o seu país de acolhimento, representando a sua integração total na sociedade. Como tal, é importante referir que mesmo antes da sua deslocação para o país recetor, muitos são os indivíduos que já aspiram a tornarem-se cidadãos no país de acolhimento e procuram assim nacionalizar-se logo a partir do momento em que tal lhes seja legalmente permitido (Tran *et al.*, 2005: 9).

Ao longo dos anos, o desejo de adquirir cidadania canadiana tem vindo a aumentar. Em 2001 cerca de 83,9% dos indivíduos nascidos no estrangeiro possuíam cidadania canadiana, valor que aumentou em 2006 para aproximadamente 85,1%, traduzindo-se assim numa maior percentagem de imigrantes que se tornaram cidadãos canadianos (Chui *et al.*, 2007: 23).

Curiosamente, constata-se que indivíduos provenientes de países asiáticos ou africanos revelam uma maior propensão para se tornarem cidadãos canadianos comparativamente àqueles oriundos dos EUA ou de países europeus. No ano de 2001, sensivelmente 86% de residentes permanentes provenientes de países africanos, naturalizaram-se. No mesmo ano, 38% de indivíduos vindos do Reino Unido e 48% dos EUA, que chegaram ao Canadá entre 1996

e 1997, naturalizaram-se, apresentando assim percentagens mais baixas face aos naturais de países africanos. Segundo Tran *et al.* (2005: 11-12), isto revela que imigrantes originários de países com economias em desenvolvimento e cujos sistemas políticos e sociais sejam dissimilares daqueles existentes no Canadá revelam uma maior tendência para se naturalizarem, isto porque ambicionam permanecer numa sociedade socialmente pacífica, economicamente próspera e politicamente estável e democrática como a canadiana. Da mesma forma, indivíduos de países com estruturas similares a nível económico, político e social apresentam uma taxa mais baixa de propensão para se tornarem cidadãos canadianos, o que justifica a diferença de valores nas taxas de naturalização de indivíduos provenientes de África e Ásia, e de indivíduos provenientes do Reino Unido, EUA (e estamos a crer, de outros países europeus).

A cidadania é um importante instrumento político do Estado, pois ao definir cidadania através de um sistema complexo de regras que regulam a sua atribuição (Bertocchi & Strozzi, 2004: 2), o Estado define e explicita quer a sua leitura do que seja a pertença plena a uma comunidade política (*membership*) (Jenson & Papillon, 2001b: 2), quer os requisitos que em seu entendimento devem ser respeitados no acesso a tal pertença.

No Canadá, os requisitos necessários para aceder a cidadania via naturalização consagram-se na secção 5(1) do *Citizenship Act*, aí se identificando e enumerando as qualificações exigidas para obter cidadania através de naturalização (Galloway *in* Aleinikoff & Klusmeyer, 2000: 86). No processo de qualificação é obrigatório preencher uma miríade de pré-requisitos que se incorporam em seis áreas: a idade, o estatuto de residência permanente, o tempo vivido no Canadá, as capacidades linguísticas, a história criminal e o conhecimento sobre o país a vários níveis. Em primeiro lugar, é necessário ter no mínimo 18 anos⁴⁰ de idade, residir permanentemente no Canadá, não estar sob qualquer investigação relativa a imigração, nem possuir uma ordem de expulsão do país. Para além destes requisitos, é exigida uma presença física no país de, pelo menos, três anos (1095 dias) no decurso dos últimos quatro anos que precedem a data de candidatura. A tal acresce a necessidade de um conhecimento adequado de, no mínimo, uma das duas línguas oficiais⁴¹ e a demonstração não só de

⁴⁰ Para as candidaturas de menores de 18 anos exige-se a reunião das seguintes condições: "(a) o candidato deverá ser o progenitor, pai/mãe adotivo ou tutor legal; (b) pelo menos um dos progenitores deverá possuir cidadania canadiana ou deverá estar a candidatar-se ao mesmo tempo da candidatura do menor que representa; e (c) o menor deverá ser residente permanente, não necessitando contudo de ter vivido no Canadá durante três anos" (Citizenship and Immigration Canada, 2010b).

⁴¹ É de frisar que o conhecimento relativo às duas línguas oficiais é um aspeto avaliado pela CIC.

conhecimento sobre os valores, a história, os símbolos e as instituições no Canadá, mas também de conhecimento dos direitos e das responsabilidades que a cidadania implica. Por fim, indivíduos com uma história criminal⁴² não poderão candidatar-se (Citizenship and Immigration Canada, 2010b). É igualmente importante mencionar que de acordo com a secção 3(1) do *Citizenship Act*, após ter preenchido todos estes requisitos acima referidos, um indivíduo só se tornará oficialmente um cidadão após ter prestado juramento de cidadania (Galloway *in* Aleinikoff & Klusmeyer, 2000: 86). Com esse ato de enorme simbologia, um indivíduo deixa então de ser oficialmente um residente permanente (Citizenship and Immigration Canada, 2007).⁴³

Com a finalização deste processo, quando um indivíduo obtém cidadania canadiana, pode-se considerar que atingiu o estatuto máximo de pertença ao Canadá, passando a usufruir de mais direitos, entre eles os direitos políticos de voto e de elegibilidade, podendo assim expressar-se plenamente no seio da sociedade canadiana.

3.1.3) Integração no contexto canadiano

No que toca à integração⁴⁴ de residentes permanentes no Canadá urge questionar se o sistema de avaliação adotado (o sistema de pontos) contribui efetivamente (ou não) para a integração destes indivíduos, sendo esta uma das questões centrais do nosso trabalho. Mas antes de responder a esta inquietação, há ainda que analisar os mecanismos de integração

⁴² Logo, não poderá candidatar-se o indivíduo que se enquadre numa das seguintes situações: "(1) ter sido condenado pela prática de uma ofensa criminal ou ofensa ao abrigo do *Citizenship Act* nos três anos anteriores à candidatura; (2) se presentemente está condenado por ofensa criminal ou por ofensa ao abrigo do *Citizenship Act*; (3) se se encontra na prisão ou em liberdade condicional; (4) se está sob ordem de expulsão do país; (5) se está sob investigação, condenado ou acusado de crimes de guerra ou de crimes contra a humanidade; [ou ainda] (6) se perdeu a cidadania canadiana nos últimos cinco anos que precedem a tentativa de nova candidatura" (Citizenship and Immigration Canada, 2010b).

⁴³ Para obter informação sobre os emolumentos aplicados aos processos de cidadania (valor apresentado em dólares canadianos) consulte o documento intitulado "Fee schedule for citizenship and immigration services" em, <http://www.cic.gc.ca/english/information/fees/fees.asp>.

⁴⁴ O termo *integração*, no quadro do discurso político canadiano, diz respeito ao processo pelo qual recém-chegados se tornam membros ativos e produtivos que estabelecem relações próximas com a sociedade canadiana. Portanto, a integração dos indivíduos é fulcral, pois permite avaliar a eficácia da política de imigração e determinar a taxa de sucesso ou de fracasso da integração destes indivíduos. É importante frisar que integração não é considerada assimilação, podendo os imigrantes manter as suas diferenças culturais, à luz da política multicultural abraçada pelo país (Li, 2003: 4).

atualmente ao dispor dos imigrantes no Canadá (Department of Justice, Equality and Law Reform, 2002: 89).

No domínio da integração, é da responsabilidade da CIC providenciar pela boa integração dos indivíduos na sociedade, por meio de programas adequados ao efeito (Department of Justice, Equality and Law Reform, 2002: 87). Nas palavras da *Citizenship and Immigration Canada Integration Branch* (2001: 7),

“[o] programa de acolhimento e de integração destina-se a garantir a adaptação, o acolhimento e a integração de recém-chegados na sociedade canadiana pela via mais rápida e adequada possível de modo a que se possam tornar membros ativos na sociedade canadiana”.

O Programa de Acolhimento⁴⁵ (“Settlement Program”) da CIC tem como missão fornecer os serviços necessários no âmbito da aprendizagem das línguas oficiais, facultar informação para o acolhimento dos indivíduos e prestar serviços de apoio que promovam o acesso a programas de acolhimento. Juntamente com estes esforços, o Programa de Acolhimento da CIC coloca ao dispor do imigrante serviços comunitários que facilitam a localização de empregos (Citizenship and Immigration Canada, 2010a: 21). Estes serviços transmitem aos recém-chegados a importância de estes se tornarem financeiramente independentes, sublinhando assim a relevância da autossustentência, e de estarem capacitados para participar na sociedade canadiana. Os serviços frisam igualmente o valor de comunicar em uma das duas línguas oficiais, encarando-o em conjunto com os anteriores, como fatores-chave de uma boa integração (Citizenship and Immigration Canada. Integration Branch, 2001: 7).

O Programa de Acolhimento atua em seis áreas distintas:

- (1) “na avaliação e recomendação, onde se determina se um recém-chegado é qualificável, e onde se avaliam as suas necessidades, procurando de seguida encaminhá-lo para serviços mais especializados;
- (2) nos serviços de informação e consciencialização, fornecendo informações necessárias aos indivíduos no processo de pré e pós-chegada;

⁴⁵ Para poder usufruir destes serviços é necessário enquadrar-se numa das seguintes situações: “(a) ser um residente permanente no Canadá, (b) ter sido concedido permissão para permanecer no Canadá, ou (c) ter sido selecionado para imigrar para o Canadá e se a intenção do Departamento da CIC for de lhe conceder estatuto de residente permanente” (Citizenship and Immigration Canada. Integration Branch, 2001: 8).

- (3) *na aprendizagem de línguas e desenvolvimento de aptidões*, oferecendo formações relativas ao seu desenvolvimento;
- (4) *nos serviços relativos a emprego*, auxiliando na detecção de ofertas de trabalho e na identificação de oportunidades de mercado;
- (5) *nas ligações com a comunidade*, auxiliando na criação e fortalecimento de redes profissionais e sociais;
- (6) *nos serviços de apoio*, ajudando a aceder a serviços de acolhimento e de aconselhamento (ao nível jurídico, por exemplo)” (Smith, 2010).

Através destes serviços esperam-se resultados positivos no que se refere à orientação geral dos indivíduos, ao desenvolvimento no domínio das línguas e de aptidões, ao acesso ao mercado laboral e à receptividade das comunidades à presença de novos imigrantes (Smith, 2010).

Além dos instrumentos de integração disponíveis, muitos analistas argumentam que o sucesso da integração canadiana se deve também à aplicação do sistema de pontos e à valorização atribuída à escolaridade (Reitz, 2010: 3). Porém, será esta a realidade?

3.1.3.1) Barreiras face à integração – dificuldades no horizonte

“O Canadá apresenta um ótimo desempenho no quadro da política de imigração que se destina a atrair imigrantes altamente qualificados. No entanto, consta-se que o Canadá enfrenta desafios na integração desses indivíduos no mercado laboral.”

(Gera & Sorgsakul, 2005: 20)

“A escolaridade, a língua e a experiência profissional (...) são percecionadas pelas autoridades canadianas como sendo requisitos essenciais para a integração na sociedade canadiana e para se tornar num membro produtivo na economia canadiana.”

(Wasmen & Haddal, 2007: 9)

Durante as duas últimas décadas, os imigrantes têm vindo a experienciar cada vez mais dificuldades quanto à sua integração na sociedade canadiana, ficando tal a dever-se à confluência de um conjunto de fatores (RBC Financial Group, 2005: 2). Com efeito, apesar do sistema de pontos estar direcionado para recrutar e seleccionar indivíduos que, à partida,

parecem dar garantias de sucesso da sua integração na sociedade e na economia canadiana, a sua integração tem-se revelado não raras vezes difícil (Schmidtke *et al.*, 2006: 3).

As aptidões comunicacionais constituem um elemento fundamental para a integração de recém-chegados, e uma vez que o sistema de pontos valoriza a capacidade dos imigrantes comunicarem em inglês e/ou em francês, esperam-se bons resultados a este nível entre os imigrantes fluentes em pelo menos uma destas línguas. No entanto, a capacidade real que estes apresentam em termos comunicacionais revela-se em geral abaixo das expectativas do empregador (Birrell & McIsaac, 2006: 110). Consequentemente, apesar dos elevados níveis de escolaridade e da experiência profissional dos recém-chegados, frequentemente os seus níveis salariais são baixos (Citizenship and Immigration Canada. Integration Branch, 2001: 23) devido à correlação feita entre aptidões comunicacionais e produtividade, não permitindo assim que os indivíduos cheguem a tirar total partido da sua escolaridade (Picot, 2008: 15-18). Esta situação é ainda mais agravada no caso de falta de experiência de trabalho no mercado laboral canadiano dos recém-chegados, levando a crer que

“o requisito de experiência profissional no Canadá poderá ser tido como um disfarce para, (a) a discriminação contra indivíduos nascidos no estrangeiro e contra membros de grupos sujeitos a racismo ou, (b) até poderá derivar do preconceito relativamente a locais de trabalho [experiência profissional] fora do Canadá” (Wayland & Goldberg, 2010a: 13).

Uma das maiores barreiras é, sem dúvida, o reconhecimento de credenciais académicas e profissionais de recém-chegados, devido à rigidez e inflexibilidade das regras de avaliação (Birrell & McIsaac, 2006: 108). A dificuldade no reconhecimento de credenciais levanta vários problemas uma vez que, possuindo qualificações e experiência estrangeira, os recém-chegados necessitam todavia do reconhecimento das suas credenciais para (a) poder exercer a sua profissão, (b) obter o reconhecimento ou equivalência dos estudos efetuados e (c) adquirir uma licença emitida pelo respetivo corpo provincial regulador de modo a poder trabalhar no âmbito da sua profissão (Wayland & Goldberg, 2010a: 12).

Em face destas barreiras, um número considerável de recém-chegados não se encontra a trabalhar na sua área de formação, assumindo cargos muito abaixo das suas aptidões e da sua escolaridade e estando, por isso, em níveis salariais também mais baixos (Wayland & Goldberg, 2010a: 9). Atualmente, mesmo após três anos de presença no mercado,

cerca de 60% dos recém-chegados exercem empregos fora da sua área profissional (Goldberg, 2002). Esta situação deve-se, em grande parte, (1) à falta de informação no período pré-migração relativamente à realidade laboral no Canadá; (2) à falta de experiência profissional no contexto das exigências e especificidades do mercado laboral do Canadá; e (3) à falta de reconhecimento das credenciais dos recém-chegados (Wayland & Goldberg, 2006: 12).

A reunião destes três obstáculos tem como consequência mais grave a sua tradução em elevados custos económicos para o Canadá. Por outras palavras, existem inúmeras repercussões ao não querer-se tirar partido das aptidões e da escolaridade destes indivíduos. Na verdade, geram-se ineficiências produtivas e perdas de competitividade em resultado da necessidade dos indivíduos repetirem formações. Paralelamente à lenta libertação de mais mão de obra qualificada para o mercado laboral, está-se a contribuir socialmente para um aumento das taxas de pobreza entre os imigrantes, com a consequente sobrecarga dos programas de assistência social. No quadro cultural, esta exclusão apresenta custos sobre a qualidade das relações étnicas e culturais, sobre o respeito integral dos direitos humanos, e sobre, em última instância, o processo de inserção e de saúde mental de cada indivíduo (Wayland & Goldberg, 2006: 12). É este leque de barreiras a que os indivíduos estão sujeitos que acaba por corroborar afirmações como as de Persichilli (2010), quando diz que

“o Canadá advoga necessitar dos serviços de imigrantes detentores de Doutoramentos porém, por qualquer motivo, o país impede-os de exercer as suas funções na sua área”.

Perante isto, torna-se difícil sustentar a ideia de que os pontos atribuídos pelo Departamento da CIC a cada imigrante chegue de facto a influenciar de forma positiva a sua integração, e muito em particular o acesso a um emprego na sua área profissional e compatível com o seu grau de escolaridade (Wayland & Goldberg, 2010a: 10). Não nos parece pois excessivo afirmar que o sistema de pontos na verdade está longe de contribuir eficazmente, para a integração dos imigrantes na sociedade canadiana.

Como sublinham Wayland e Goldberg (2010b: 2),

“[a] incapacidade de colocar recém-chegados a desempenhar cargos adequados aos seus níveis de aptidão e de experiência representa um fracasso da política de imigração, uma perda para a sociedade canadiana, e um desperdício de aptidões e de

talentos de indivíduos que em muitos casos se abdicaram dos seus empregos no seu país natal para recomeçar as suas vidas no Canadá”.

Em sùmula, e recorrendo à leitura de vários estudos, observa-se que apesar dos seus elevados níveis de escolaridade muitos imigrantes se deparam com grandes desafios no âmbito da sua real integração no terreno, para os quais o sistema de pontos em vigor no Canadá não parece estar a gerar qualquer resposta.

3.1.4) Estatísticas clarificantes

Uma breve análise estatística, permite-nos constatar a valorização que o Canadá faz de indivíduos altamente qualificados, bem como identificar padrões no que se refere, por exemplo, aos países de origem dos imigrantes.

O Canadá tem vindo a apostar cada vez mais na atração de imigrantes, com especial destaque para os mais qualificados, e isso espelha-se nas suas estatísticas demográficas. Nos anos noventa, por volta de 220 000 imigrantes deram entrada no Canadá, valor que aumentou para 229 009 em 2002 (Canadian Labour and Business Centre, 2004: 2). O Census de 2006, levado a cabo pela CIC, revela valores que apontam para um claro crescimento, identificando aproximadamente 6 186 950 de indivíduos (canadianos e não canadianos) nascidos no estrangeiro, que assim representavam cerca de 19,8% da população total do Canadá (Citizenship and Immigration Canada, 2009). Quer isto dizer que uma em cada cinco pessoas da população total nasceu no estrangeiro, traduzindo-se no valor mais elevado desde 1931, época em que o número de indivíduos cujo nascimento ocorrera fora do Canadá era de 22,2% (Chui *et al.*, 2007: 7). Para o ano de 2011 estima-se um número total de imigrantes entre os 240 000 (mínimo) e 265 000 (máximo) (Citizenship and Immigration Canada, 2010a: 9).

Outro aspeto interessante com que nos deparámos prende-se com a alteração muito significativa no número de entrada de indivíduos provenientes de determinados países. Ao analisar os dados estatísticos percebe-se que, na altura do início do programa de imigração canadiano, o número de imigrantes oriundos de países europeus e dos EUA era bastante mais elevado em comparação com os valores representativos de indivíduos de países asiáticos ou

africanos, em resultado claro das políticas discriminatórias e racistas da altura. Esta tendência alterou-se e atualmente os indivíduos de países asiáticos “lideram”, apresentando os valores mais elevados (Citizenship and Immigration Canada, 2009). Esta alteração nos países de origem dos recém-chegados ocorreu principalmente a partir dos anos setenta, devido (a) a acontecimentos internacionais que afetaram os movimentos de migrantes e de refugiados e (b) às mudanças de orientação dos programas de imigração canadianos que procuraram melhorar os objetivos sociais, humanitários e económicos das populações imigrantes (Chui *et al.*, 2007: 9). Segundo a CIC (2009), existem três grandes grupos de recém-chegados. O maior grupo de imigrantes recém-chegados (58,3% de todos os imigrantes recém-chegados em 2006) corresponde a imigrantes de países asiáticos, em claro contraste com os valores de 1971 (12,1%). O segundo maior grupo provém da Europa, com 16,1% em 2006, valor claramente inferior ao de 1971, altura em que representava 61,6% dos recém-chegados. Por último, o terceiro maior grupo (10,8% em 2006) agrega imigrantes da América do Sul, América Central, Caraíbas e África (Citizenship and Immigration Canada, 2009).

Analisando a Tabela 7 e 8 confirma-se esta alteração no número de imigrantes recém-chegados quanto ao seu país de origem.

Tabela 7 – **Evolução da Percentagem de Imigrantes consoante o seu País de Origem**

País de Origem	Período de Imigração			
	Pré-1991	1991-1995	1996-2000	2001-2006
Reino Unido	15,1	2,5	2,2	2,3
China	3,9	8,5	12,8	14,0
Índia	4,6	8,2	10,6	11,6
Filipinas	3,2	7,9	6,2	7,0
Itália	8,5	0,3	0,3	0,2
EUA	5,0	2,3	2,9	3,5

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010f), “Selected trend data for Canada, 1996, 2001 and 2006 Census”. Tabela adaptada da versão original].

Tabela 8 – **Top 10 Países de Origem de Imigrantes que chegaram ao Canadá entre 2001 a 2006**

Posição	País de Origem	Número de Imigrantes
1	China	155 105
2	Índia	129 140
3	Filipinas	77 880
4	Paquistão	57 630
5	EUA	38 770
6	Coreia do Sul	35 450
7	Irão	27 600
8	Roménia	28 080
9	Reino Unido	25 655
10	Colômbia	25 305

[Fonte: CBC News (2010), “Canadian citizenship – What it takes”. Tabela adaptada da versão original].

O governo canadiano tem vindo a apostar e a investir cada vez mais em indivíduos que acedem ao país por via da categoria económica, particularmente indivíduos altamente qualificados, e esta ideia sustenta-se em várias estatísticas apresentadas.

Conforme indica a Tabela 9, em 1985 a percentagem de imigrantes que se encontravam no país por via da categoria económica era de 31,1%, sendo de 64,1% em 2009, ou seja, em 2009 mais de metade dos imigrantes que chegou ao Canadá fê-lo através da

‘classe económica’ (já aqui definida). Face às outras categorias pode-se afirmar que a classe económica tem vindo a destacar-se, enquanto que, por exemplo, o impacto da classe familiar e da classe de pessoas protegidas tem diminuído. No plano de imigração para o ano de 2011, prevê-se que o valor total de imigrantes ao abrigo da classe económica se situe entre os 150 600 (mínimo) e os 161 300 (máximo) indivíduos (Citizenship and Immigration Canada, 2010a: 2 e 9).

Tabela 9 – **Percentagem de Residentes Permanentes por Categoria, 1985-2009**

Categoria	1985	1991	2000	2006	2009
Classe Familiar	41,4	33,1	20,7	23,3	22,1
Classe Económica	31,1	36,8	64,7	58,9	64,1
Refugiados	25,0	28,4	14,4	13,7	9,5
Outros Imigrantes	2,4	1,7	0,2	4,7	4,3

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2010a), “Annual Report to Parliament on Immigration 2010”. Tabela adaptada da versão original].

Os números crescentes de imigrantes de classe económica traduz a vontade do Canadá em atrair indivíduos de elevados níveis de escolaridade que possam ir ao encontro das necessidades do seu mercado laboral. Procedendo a uma leitura da Tabela 10, verifica-se isso mesmo. Desde 1994 até 2009, a percentagem de indivíduos com aptidões qualificadas pelo NOC como sendo de nível A e B tem vindo a aumentar, refletindo a preferência do sistema de pontos em atrair, essencialmente, indivíduos com aptidões de nível O e A (“professionals”) e B (“skilled and technical”)⁴⁶ (Citizenship and Immigration Canada, 2004: 51; Citizenship and Immigration Canada. Research and Evaluation Branch, 2010a: 50).⁴⁷

⁴⁶ Consulte a nota de rodapé número 30 com a explicação dos vários níveis de aptidões consoante o NOC.

⁴⁷ Um estudo realizado pelo Research and Evaluation Branch da CIC revela que, entre o período de 2002 a 2008, ao abrigo do “Federal Skilled Worker Program”, entraram no Canadá indivíduos com os seguintes níveis de aptidões: nível O (8%), nível A (64%), nível B (23%), nível C (3%), e nível não referido (2%) (Citizenship and Immigration Canada. Research and Evaluation Branch, 2010a).

Tabela 10 – **Percentagem do Nível de Aptidões Ocupacionais desde 1994 a 2009**

Nível de Aptidão Ocupacional	1994	2003	2009
Nível O	2,3	1,8	13,5
Nível A	8,0	17,0	51,4
Nível B	8,7	6,0	25,6
Nível C	4,9	2,6	5,2
Nível D	4,4	0,4	0,4

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada (2004), “Facts and Figures 2003 – Immigration Overview Permanent and Temporary Residents”. Tabela adaptada da versão original].

Recordando as palavras da então Ministra para a Cidadania e Imigração, Diane Finley (*apud* Citizenship and Immigration Canada, 2008b), o governo canadiano “está a levar a cabo ações para garantir que o Canadá possua a força laboral mais flexível, com o maior nível de escolaridade e de aptidão no mundo”.

Apesar da intensificação dos esforços por parte do governo canadiano para atrair migrantes altamente qualificados, é essencial que nos questionemos sobre os prós e contras de um sistema de seleção que se tem centrado excessivamente, parece-nos, na escolaridade. Será este o objetivo do capítulo 4, o qual se centrará na análise do sistema de pontos e nas inúmeras interpretações feitas relativamente ao sistema de seleção de imigrantes que o Canadá adota.

3.2) A União Europeia – o caminho para o cartão azul

“A imigração é um tema multifacetado, e num mundo globalizado, fronteiras tradicionais perdem a sua importância. Como tal, a nossa abordagem à imigração deve ser compreensiva e coordenada.”

(Fratini, 2007b: 35)

“Devido à inexistência de uma estratégia política comum da UE relativamente a uma regulação ativa de migração, a instituição não se encontra bem posicionada para enfrentar os desafios do futuro e, por conseguinte, depara-se perante o perigo de assumir um lugar de espectador visto que as condições necessárias para migração laboral necessitam de ser cultivadas ao longo do tempo.”

(Zimmermann, 2009: 17)

“O sistema de pontos canadiano e os modos de recrutamento de imigrantes económicos são geralmente tidos como modelos ou exemplos (adotados, por exemplo, no Reino Unido e na Alemanha) e, é provável que a Europa se torne num competidor crescentemente atrativo para migrantes altamente qualificados.”

(Schmidtke *et al.*, 2006: 29)

Juntamente com os países tradicionais de imigração, a União Europeia (UE) tem procurado assumir um lugar de destaque na competição global pela atração de indivíduos altamente qualificados. Neste âmbito é fundamental referir a Agenda de Lisboa⁴⁸ na medida em que esta demonstra precisamente o empenho da UE em se destacar na batalha global pelos “melhores cérebros”.

O ano de 2000 ditou o início da Estratégia de Lisboa, estratégia destinada a fazer da UE “até 2010, a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e com maior coesão social” (Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação, *s.d.*). Para tanto, a estratégia afirma-se como tripartida, focada na competitividade, na criação de emprego e no reforço da investigação e do desenvolvimento científico e tecnológico, no quadro europeu. Para concretizar estes objetivos seria necessário levar a cabo um conjunto de ações, nomeadamente,

“criar uma Sociedade da Informação para todos; promover um ambiente favorável à criação e ao desenvolvimento de empresas; reformas económicas com vista a um mercado interno completo e plenamente operacional; investir nas pessoas (...) para

⁴⁸ “A Agenda de Lisboa procura essencialmente (a) tornar a economia europeia na economia mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de sustentar crescimento económico, com mais e melhores empregos e maior coesão social, (b) defende que políticas económicas e políticas de emprego devem zelar e ter como objetivo primordial aumentar a taxa de empregabilidade na UE, e (c) alcançar taxas de empregabilidade de 70% relativo à população entre os 15 e os 65 anos de idade, e aumentar igualmente a taxa de empregabilidade para mulheres acima de 60%” (Constant & Zimmermann, 2005: 7).

impulsionar a competitividade de uma economia baseada no conhecimento; promover a formação ao longo da vida (...) fomentando a adaptabilidade e consequentemente aumento da competitividade dos trabalhadores europeus; reconhecimento mútuo das qualificações que visa igualmente facilitar a mobilidade geográfica dos trabalhadores no espaço europeu; [e] promover a inovação nas empresas, nas universidades e nos centros de investigação” (Cidadania Europeia e Estratégica de Lisboa, *s.d.*).

Quatro anos após o anúncio da Estratégia de Lisboa, a UE não parecia estar no melhor caminho para a sua concretização, pelo que um relatório intitulado “Enfrentar o desafio: a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego”, mais conhecido por *Relatório Kok*⁴⁹ surgiu no sentido de estimular o “relançamento da Estratégia de Lisboa em 2005”, e que pretendia abarcar o período de 2005 a 2008. Três anos mais tarde, em 2008, verificou-se a “aprovação das orientações para o período seguinte de 2008 a 2010”. Findo esse período, em 2010, foi aprovada uma nova estratégia intitulada “Europa 2020”⁵⁰, destinada a vigorar entre 2010 a 2020 (Plano Tecnológico, 2011).

Não cabe aqui tecer considerandos sobre o maior ou menor sucesso da Estratégia de Lisboa, nem saber se os sucessivos ajustes foram ou não a forma de ir gradualmente reconhecendo o fracasso da estratégia à medida que se aproximava o ano de 2010. Interessa sim para o nosso propósito, o esforço que a UE foi desenvolvendo no âmbito da Estratégia de Lisboa no sentido de proporcionar as bases de criação de um cartão azul (“EU Blue Card”), vocacionado para atrair indivíduos que apresentam níveis de escolaridade elevados, à semelhança do sistema de pontos canadiano, e dos sistemas de pontos existentes também na Suíça, na Austrália e nos EUA (sistema do *Green Card*). Logo, à semelhança do Canadá, também a UE procura adotar um sistema de seleção assente no grau de conhecimento dos potenciais migrantes.

⁴⁹ A terminologia (“Relatório Kok”) deve-se ao facto do grupo encarregue de elaborar este relatório ter sido presidido por Wim Kok, primeiro-ministro da Holanda na altura. “Este relatório salienta essencialmente duas questões: por um lado, os resultados alcançados até então são, no geral, insatisfatórios (...) e, por outro lado, tendo em consideração o aumento dos desafios com que se defronta a Europa em relação aos [desafios] do ano 2000, é urgente acelerar o ritmo de aplicação da Estratégia de Lisboa” (Centro de Informação Europeia Jacques Delors, *s.d.*). Relatório “Facing the Challenge – The Lisbon Strategy for growth and employment” disponível em <https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000021595>.

⁵⁰ Esta nova estratégia (“Europa 2020”) tem como finalidade, “assegurar a saída da crise e preparar a economia da UE para a próxima década “apontando” três vetores fundamentais de crescimento que deverão orientar as ações concretas a nível da UE e a nível nacional: crescimento inteligente (promover o conhecimento, a inovação, a educação e a sociedade digital), crescimento sustentável (tornar o nosso aparelho produtivo mais eficiente em termos de recursos, ao mesmo tempo que se reforça a nossa competitividade) e crescimento inclusivo (aumento da taxa de participação no mercado de trabalho, aquisição de qualificações e luta contra a pobreza)” (European Commission, 2010b).

De um modo geral, os países europeus são tidos como países de imigração recentes, quando vistos em contraponto com países tradicionais de imigração (EUA, Canadá, Austrália, Brasil, para dar alguns exemplos), na medida em que a sua experiência imigratória se intensifica e se torna notória há relativamente pouco tempo, isto é, a partir dos anos 50-60 do século XX em diante. Previamente aos anos 50, os fluxos europeus eram essencialmente emigratórios e de caráter transatlântico, tendo sido somente após o término da II Guerra Mundial que a imigração intra e intereuropeia se tornou numa matéria central nos países europeus (Messina, 2007).

Sensivelmente entre os anos 50 e os anos 70, vários países de Norte da Europa iniciaram programas de incentivo à imigração temporária (“guest worker programmes”) destinados a resolver a sua necessidade de mão de obra resultante ainda da escassez provocada pela mortandade da II Guerra Mundial. No entanto, como já referido neste trabalho, a crise petrolífera de 1973 veio pôr fim a esse clima de abertura ao recrutamento de imigrantes temporários, iniciando-se uma conjuntura marcada não só pela crise económica mas também pela pressão social, a que não foi alheia a intensificação do fluxo internacional de populações decorrente da descolonização de antigos territórios sob domínio de metrópoles europeias.⁵¹ A partir dessa época, na maioria dos países europeus, a migração laboral tornou-se restritiva, sendo mais expressivos nas últimas décadas os fenómenos de reunificação familiar e os fluxos de refugiados (Messina, 2007).

Contudo, a partir de meados dos anos 90, voltamos a assistir a um recrudescimento da migração laboral, desta feita também formada por indivíduos altamente qualificados, destinados a contribuir para as economias europeias. Como exemplo dessa tendência, a UE apresenta-se como um ator internacional que tem vindo a intensificar os seus esforços para atrair indivíduos com elevados níveis de escolaridade, tendo como expressão máxima desse empenho a criação do cartão azul (OECD, 2009: 100; Messina, 2007: 19-46; Institute of Migration, 2008: 25).

No quadro da política de imigração da UE, houve todo um conjunto de passos importantes que contribuíram e possibilitaram a emergência da ideia de cartão azul. As primeiras tentativas remontam aos anos 80, aquando da criação com o Acto Único Europeu⁵²

⁵¹ Para informação adicional consulte: Geddes, 2003; Straubhaar & Zimmermann, 1992; Avato, 2009; Hollifield, 1992; Baldwin-Edwards & Schain, 1994; Parson & Smeeding, 2006; e Rystad, 1992.

⁵² No dia 1 de julho de 1987 assistiu-se à entrada em vigor do Acto Único Europeu (AUE) visando a criação gradual de um mercado europeu unificado. Porém, para tal seria necessário garantir a livre circulação de bens, serviços, capitais e pessoas, logo, “foi a partir da necessidade de

(AUE) de uma política destinada a nacionais de países terceiros e, prosseguem posteriormente com os acordos de Dublin⁵³ e de Schengen⁵⁴ em 1990 (Cerna, 2010: 4). Mais tarde, no dia 1 de novembro de 1993, com a entrada em vigor do Tratado de Maastricht⁵⁵ assistiu-se ao começo da cooperação no domínio da imigração e do asilo na UE (Orbie, 2008: 118). Um marco fundamental foi também a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão no dia 1 de maio de 1999 que veio tornar a imigração numa competência da UE (Vangeli *et al.*, 2010: 3), criando assim a base legal para uma política de migração comum. Assim, desde 1999, a UE tem vindo a criar programas, com uma durabilidade de cinco anos, destinados a contribuir para o desenvolvimento de políticas relativas à imigração e ao asilo, sendo a Comissão Europeia encarregue de produzir um plano de ação que estipula o modo como os elementos de cada programa irão ser convertidos em política da UE (Collett, 2010).

Nos dias 15 e 16 de outubro de 1999, na Cimeira de Tampere, foi criado o Programa de Tampere (1999-2004), um plano de ação para, de uma forma gradual, levar à criação de uma política comum harmonizada (Pennix, 2007: 91), alicerçada em quatro elementos centrais:

criar condições para a livre circulação de pessoas, que desde esse momento se começou a discutir se abrangiam ou não os imigrantes legalmente residentes, que se começou a caminhar para a construção de uma política comum de imigração” (Leitão, 2001).

⁵³ A Convenção de Dublin foi assinada no dia 15 de junho de 1990 e é uma “convenção sobre a determinação do Estado responsável pela análise de um pedido de asilo apresentado num Estado-membro das Comunidades Europeias” (Vitorino, 2004).

⁵⁴ Em 1985 o Acordo de Schengen foi assinado por cinco países signatários (a França, a Alemanha, a Bélgica, o Luxemburgo e a Holanda) tendo como intuito aplicar o princípio da livre circulação através da abolição do controlo nas suas fronteiras comuns. Mais tarde, em 1990, foi redigida e assinada uma convenção (*Convenção da Aplicação do acordo de Schengen*) para implementar o Acordo Schengen e, nos seis anos que se seguiram, mais oito países (Itália, Espanha, Portugal, Grécia, Áustria, Dinamarca, Finlândia e Suécia) juntaram-se aos cinco países signatários originais. Todavia, foi apenas em 1999, com o Tratado de Amesterdão, que o Acordo de Schengen foi agregado no primeiro pilar da UE procurando estabelecer uma área de liberdade, segurança e justiça sem fronteiras.

⁵⁵ No artigo K.1.º do Tratado de Maastricht, assuntos como a imigração são tidos como matérias de interesse comum para os Estados-membros. Segue-se a redação do artigo K.1.º no qual se lê: “Para a realização dos objectivos da União, nomeadamente o da livre circulação de pessoas, e sem prejuízo das atribuições e competências da Comunidade Europeia, os Estados-membros consideram questões de interesse comum os seguintes domínios:

1. A política de asilo;
2. As regras aplicáveis à passagem de pessoas nas fronteiras externas dos Estados-membros e ao exercício do controlo dessa passagem;
3. A política de imigração e a política em relação aos nacionais de países terceiros:
 - a) As condições de entrada e de circulação dos nacionais de países terceiros no território dos Estados-membros;
 - b) As condições de residência dos nacionais de países terceiros no território dos Estados-membros, incluindo o reagrupamento familiar e o acesso ao emprego;
 - c) A luta contra a imigração, permanência e trabalho irregulares de nacionais de países terceiros no território dos Estados-membros (...). ”.

1. [t]ratamento igualitário de trabalhadores nacionais de países terceiros: garantir que estes indivíduos possuem “direitos comparáveis” aos nacionais de Estados-membros;
2. [g]estão eficiente dos fluxos migratórios;
3. [importância do desenvolvimento de] parcerias com os países de origem; e
4. [c]riação de um regime europeu comum de asilo” (Gowan & Citron, 2005: 7).

Isto resultou na Directiva 2003/109⁵⁶ que faculta o livre movimento de nacionais de países terceiros⁵⁷ que tenham residido na UE durante cinco anos ou mais (Euractiv, 2009). Todavia, esta diretiva apenas entrará em vigor em 2014 isto porque, atualmente, a mobilidade laboral de cidadãos de novos Estados-membros está restrita até esse ano, pelo que os nacionais de países terceiros com estatuto de residente de longa duração não poderão usufruir da transferibilidade do seu estatuto até essa data (von Weizäcker *apud* Nielsen, 2009: 22-23).

O segundo programa (o Programa de Haia) foi adotado em novembro de 2004 pelo Conselho Europeu, estabelecendo então as dez prioridades para a UE entre o período de 2004 a 2009 na área da Liberdade, Segurança e Justiça (Fair Politics, 2008: 3), sendo a imigração uma das dez prioridades aí estabelecidas. Com este programa solicitou-se que a Comissão apresentasse um plano político relativamente à migração legal e aos procedimentos de admissão antes do final de 2005 (Schain, 2009: 101). Na verdade, o Programa de Haia foi essencial pois advogou a criação das linhas orientadoras para uma política comum de imigração e de asilo para os Estados-membros, realçando a necessidade de um debate aberto quanto à importância e necessidade da imigração económica na UE (Euractiv, 2009).⁵⁸

Como resposta ao repto lançado pelo Programa de Haia, emergiu o Green Paper “EU Approach to Managing Economic Migration” em 2005 tendo sido criado para, em primeiro lugar, lançar a discussão respeitante às regras mais apropriadas à admissão de migrantes económicos (nacionais de países terceiros) e, em segundo lugar, para sublinhar o valor acrescido que pode advir da ação da UE nesse domínio (European Commission, 2005a: 3). Em dezembro de 2005, a Comissão divulgou um plano de política para a migração legal, “Policy Plan on Legal Migration” [COM (2005) 669], enumerando nele as ações e as cinco propostas legislativas que a Comissão iria difundir no período entre 2007 a 2009, referente ao plano de ação sobre a migração legal (Guild, 2007: 2). Este Plano incluía não só uma diretiva para a

⁵⁶ Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:016:0044:0053:EN:PDF>.

⁵⁷ Considera-se um *nacional de país terceiro*, “qualquer pessoa que não seja cidadão da União na aceção do n.º 1 do artigo 17.º do Tratado” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁵⁸ Para obter informação adicional acerca do Programa de Haia, consulte: de Zwaan & Goudappel, 2006.

criação de um visto único e a uniformização dos procedimentos para a admissão de migrantes que procuram trabalhar na UE, mas também abarcava quatro iniciativas sectoriais, sendo elas:

“1) [u]ma proposta para uma diretiva relativa às condições de entrada e residência de trabalhadores altamente qualificados; 2) [u]ma proposta para uma diretiva referente às condições de entrada e residência de trabalhadores nacionais; 3) [u]ma proposta para uma diretiva relativa às condições de entrada e residência para efetuar estágios remunerados; [e] 4) [u]ma proposta para uma diretiva sobre os procedimentos que regulam a entrada e residência de indivíduos transferidos pelas suas empresas” (Euractiv, 2009).

O Conselho Europeu apoiou esta abordagem e, em dezembro de 2006, convidou a Comissão para apresentar as várias propostas legislativas como parte de uma política de migração alargada da UE (European Commission, 2007d), o que levou à proposta da Comissão para uma diretiva relativa à migração para a empregabilidade dos imigrantes altamente qualificados (Guild, 2007: 1). No dia 23 de outubro de 2007 assistiu-se assim à adoção de duas propostas legislativas por parte da Comissão, referidas coletivamente como o cartão azul: uma proposta para a criação de uma Diretiva para a criação de um único procedimento de candidatura para a obtenção de um visto por parte de nacionais de países terceiros interessados em residir e trabalhar no território de um Estado-membro, e outra proposta para a adoção de um conjunto de direitos comuns para trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-membro (European Commission, 2007c: 1). Com isto, estas duas propostas legislativas visam criar condições de entrada e residência mais atrativas para nacionais de países terceiros altamente qualificados, de modo a que estes indivíduos consigam um emprego adequado às suas habilitações, num Estado-membro da UE, criando-se desta forma um sistema comum mas flexível em virtude das diferentes necessidades do mercado laboral de cada Estado-membro. Para além disso, as propostas procuram simplificar os procedimentos para possíveis candidatos para efeitos de residência e trabalho num Estado-membro e pretendem criar um conjunto de direitos comuns a todos os nacionais de países terceiros já admitidos e que trabalham legalmente num Estado-membro (European Commission, 2007b: 2), tudo isto através de um sistema de “one-stop-shop” assente num procedimento único de candidatura que permite simplificar, e acelerar o procedimento para o empregador e para o migrante (European Commission, 2007c: 2).

Portanto, em 2007 a Comissão propôs o cartão azul para acolher nacionais de países terceiros tendo como objetivo a criação de um sistema flexível que permitisse aumentar a

competitividade económica da União no plano internacional (Migration Policy Institute, 2007). No ano seguinte, no dia 21 de novembro de 2008, o Parlamento Europeu (PE) apoiou a proposta do cartão azul, adotando-a com 388 votos a favor, 56 votos contra e 124 abstenções. Mais tarde, no dia 25 de maio de 2009, o Conselho aprovou a Directiva 2009/50/CE que entrou em vigor no dia 19 de junho de 2009. De acordo com o capítulo I, artigo 2.º, alínea (c), da Directiva, o cartão azul da UE refere-se à “autorização com a menção «Cartão Azul UE» que permite ao seu titular residir e trabalhar no território de um Estado-Membro” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

3.2.1) Cenário contemporâneo europeu

Atualmente, a UE depara-se com um dilema económico e demográfico produzindo um número escasso de nacionais altamente qualificados, e ficando assim incapacitada de competir globalmente (Costelloe, 2009) com países tradicionais de imigração como o Canadá.

Segundo projeções da Eurostat (2010), estipula-se que a taxa de natalidade irá diminuir no período entre 2008 e 2060, e a partir do ano de 2015 o número de mortes ultrapassará a quantidade de nascimentos. Adicionando o fator do envelhecimento populacional ao problema da reduzida taxa de natalidade nos Estados-membros da UE, a situação agrava-se. No período entre 2004 a 2050 prevê-se um aumento no número de indivíduos com idade igual ou superior aos 65. Entre igual período, a população idosa irá aumentar de 75,3 milhões em 2004 para 134,5 milhões em 2050, ou seja, assistir-se-á a um aumento de 16,4% em 2004 para 29,9% em 2050 (Eurostat, 2005). Tendo em conta este cenário, a migração apresenta-se como uma solução para a situação referida. As projeções da Eurostat estipulam um crescimento populacional na UE até o ano 2025 tendo na sua base a migração. Logo, prevê-se que a população (da UE-25) venha a aumentar entre 2004 e 2025 passando de 456,8 milhões de habitantes em 2004 para 470,1 milhões em 2025, graças porém à migração (European Commission, 2005b: 1; Eurostat, 2005). Comparativamente a países como o Canadá, a Austrália e os EUA, a UE apresenta percentagens pouco desejáveis no que se refere a força laboral altamente qualificada. As estatísticas evidenciam uma clara desvantagem da UE que detém apenas 0,9% de nacionais de países terceiros com altos níveis

de escolaridade, contra os 9,9% na Austrália, os 7,3% no Canadá e os 3,5% nos EUA (Eurostat, 2010).

A baixa taxa de natalidade e o envelhecimento populacional contribuem para que os Estados-membros da UE sintam escassez em determinados setores económicos (Der Spiegel, 2007) mais competitivos como os tecnológicos, evidenciando assim a urgência por parte da UE em atuar para atrair indivíduos que lhe permitam competir a nível global no “war on talent”.

Na ótica de Guild (2007: 3), a criação do cartão azul consolida-se em torno de três argumentos que visam sustentar a razão da sua necessidade. Em primeiro lugar, destaca o argumento empresarial, advogando a urgência do mundo empresarial em atrair migrantes económicos de modo a responder à escassez de mão de obra altamente qualificada. De seguida, o autor apresenta o motivo demográfico e o argumento da competitividade, aludindo ao número insuficiente de trabalhadores na UE e ao fracasso da UE em conseguir ao longo dos anos atrair indivíduos altamente qualificados, e que têm preferido países como o Canadá, em detrimento dos Estados-membros da UE.

No dia 23 de outubro de 2007, num discurso em conferência de imprensa, o Presidente da Comissão Europeia, José Manuel Barroso, destacou por sua vez três grandes falhas que na sua leitura estão na base dos migrantes optarem por outros países tradicionais de imigração que não os Estados-membros. Segundo Barroso (2007), a existência de vinte e sete procedimentos de admissão distintos na UE, a par da inexistência de um tratamento igualitário entre imigrantes legais e cidadãos da UE, e da dificuldade de mobilidade profissional de um Estado-membro para outro, são três razões que influenciam a escolha de potenciais migrantes no momento de decidir por países como o Canadá. No seu discurso, Barroso (2007: 2-3) destacou a necessidade da entrada de mais indivíduos altamente qualificados na UE dado que, segundo ele,

“[a]s nossas economias e o mercado interno estão dependentes de uma força laboral qualificada e móvel. Se queremos aumentar o crescimento, empregos e responder às mudanças demográficas, precisamos de atuar agora. Apenas fará sentido agir coletivamente a nível europeu (...). Precisamos de uma abordagem europeia face à imigração legal se realmente queremos tornar na sociedade mais competitiva e “baseada no conhecimento” do mundo”.

Nesta sequência, o cartão azul parece perfilar-se não só como um instrumento-chave, mas como a própria solução para os dilemas enfrentados pela UE, e, nas palavras do Vice-Presidente Franco Frattini (2007a: 5), o Comissário responsável pela Liberdade, Segurança e Justiça,

“eu acredito que isto é necessário para manter e melhorar o crescimento económico na UE. É essencial, por exemplo, para a Europa de se tornar num verdadeiro íman para imigrantes altamente qualificados. Necessitamos de insistir com a ideia de sermos o único ator para ultrapassar o desafio da globalização”.

3.2.2) O cartão azul (“EU blue card”)

“A realidade de uma população europeia em envelhecimento, uma força laboral em declínio e uma grande quantidade de trabalhadores que procuram emprego revela uma conclusão óbvia: a UE e os seus Estados-Membros necessitam de um sistema racional de mobilidade laboral regulada e segura.”

(Dayton-Johnson *et al.*, 2007: 16)

“[O] cartão azul da UE é um passo no caminho de um plano de imigração arquitetado para as necessidades da UE, mas é apenas o primeiro passo na competição global para atrair trabalhadores altamente qualificados.”

(Costelloe, 2009: 7)

Considera-se, de uma forma geral, que a caça global ao talento começou a germinar no início dos anos 90, na qual vários países como o Canadá e os Estados-membros da UE procuraram atrair “the best and the brightest”, redefinir os seus instrumentos de seleção para melhorar as suas economias e aumentar os seus níveis de competitividade (Appave *in* Farinde, 2010: 9). Logo, no cerne de competitividade encontra-se o capital humano sendo este percecionado como um fator que, por um lado, permite aumentar a competitividade da

economia de uma sociedade e, por outro, molda as oportunidades e os padrões de vida de trabalhadores através da economia (Porter *apud* Papademetriou *et al.*, 2008: 4).

Com a atual situação económica e o aumento do desemprego, a UE não produz um número suficiente de trabalhadores nacionais altamente qualificados para ir ao encontro quer das suas necessidades económicas, quer das suas necessidades demográficas. Por conseguinte, esta situação de escassez de indivíduos altamente qualificados juntamente com os baixos níveis de natalidade e o envelhecimento populacional são fatores que levarão à insustentabilidade na Europa dos sistemas sociais no século XXI. Perante esta conjuntura, indivíduos altamente qualificados de países terceiros são tidos como um meio para enfrentar os dilemas referidos permitindo aos Estados-membros da UE competir com outros países de destino (Costelloe, 2009). Há autores que consideram por isso fundamental que a UE aposte em demonstrar à sociedade a importância de atrair talento estrangeiro enquanto ingrediente indispensável ao desenvolvimento económico (Reiner, 2010: 459).

Neste cenário no mínimo desafiante em que tem sido evidente a dificuldade da UE ao longo das décadas em competir na arena internacional pela atração de trabalhadores altamente qualificados, o cartão azul apresenta-se como um mecanismo que poderá contribuir para a resolução deste claro handicap europeu.

O dia 25 de maio de 2009 marca a adoção pelo Conselho da UE, da diretiva do cartão azul (em vigor desde o dia 19 de junho de 2009) e que deverá ter sido implementada em todos os Estados-membros até o dia 19 de junho de 2011, com a exceção do Reino Unido, Irlanda e Dinamarca. Até essa data todos os Estados-membros, com exceção dos países referidos, deverão ter alterado e incorporado o necessário na sua legislação nacional para acomodar o cartão azul e permitir a sua implementação, de acordo com o capítulo VI, do artigo 23.º, da Directiva 2009/50/CE (Council of the European Union, 2009a: 1; WorkPermit, 2010b; Angenendt & Parkes, 2010b; Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

A diretiva adotada tem por intuito abastecer os Estados-membros da UE com instrumentos adicionais para (a) recrutar, (b) reter e, (c) melhorar a sua capacidade de atrair nacionais altamente qualificados de países terceiros para a UE, procurando assim alcançar os objetivos da Estratégia de Lisboa de elevar a economia europeia à condição de mais dinâmica e mais competitiva do mundo (Fair Politics, 2008: 3; Hailbronner, 2010: 2). Assim a diretiva cria um procedimento “fast-track” para emitir um cartão azul, oferecendo condições mais atrativas para nacionais altamente qualificados de países terceiros, facultando aos portadores do cartão

não só uma série de direitos socioeconómicos, mas também um conjunto de condições favoráveis à reunificação familiar e à mobilidade para lá da UE (Council of the European Union, 2009a: 1). A validade máxima do cartão azul para trabalhar num Estado-membro da UE é de quatro anos apresentando a possibilidade de renovação (Council of the European Union, 2009a: 2) e poderá levar a residência permanente após cinco anos⁵⁹ (Angenendt & Parkes, 2010b).

Alguns dos aspetos mais atrativos do cartão azul são a reunificação familiar imediata, o acesso ao mercado laboral para cônjuges e a mobilidade facultada dentro da UE (Doomernik *et al.*, 2009: 7), isto é, após um período de dezoito meses de residência legal no primeiro Estado-membro⁶⁰ enquanto detentor de um cartão azul, e de acordo com o capítulo V, artigo 18.º, da Directiva 2009/50/CE do Conselho, o indivíduo e a sua família podem mover-se para um segundo Estado-membro⁶¹ para efeitos de trabalho altamente qualificado (Council of the European Union, 2009a: 2; Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

Para ser considerado um candidato ao cartão azul, é necessário preencher um conjunto de critérios previamente estabelecidos. Em primeiro lugar, é necessário apresentar um documento comprovativo que ateste que todas as condições estabelecidas pela lei nacional foram preenchidas e é igualmente exigida a apresentação de documentação de viagem válida, um visto de entrada ou uma candidatura para obtenção de visto de entrada, e um comprovativo de autorização de residência válida. Para além destes critérios, os indivíduos devem possuir um diploma reconhecido e deter no mínimo três anos de experiência profissional para poderem ser considerados candidatos (European Commission, 2007a). É igualmente exigida a existência de uma oferta de trabalho ou de um contrato de emprego de no mínimo um ano e que não possa ser preenchido por um cidadão da UE⁶² (Angenendt & Parkes, 2010b), sendo necessário auferir

⁵⁹ Conforme a Directiva 2009/50/CE do Conselho, capítulo IV, artigo 16.º (2): “[e]m derrogação do n.º 1 do artigo 4.º da Directiva 2003/109/CE, o titular de um Cartão Azul UE que utilize a possibilidade prevista no artigo 18.º da presente directiva é autorizado a acumular períodos de residência em diferentes Estados-Membros a fim de respeitar a condição relativa à duração da residência, desde que estejam preenchidas as seguintes condições: a) Cinco anos de residência legal e ininterrupta no território da Comunidade como titular de um Cartão Azul UE; e b) Dois anos de residência legal e ininterrupta, como titular de um Cartão Azul UE, no território do Estado-Membro em que é apresentado o pedido, imediatamente anteriores à apresentação do pedido de autorização de residência CE de longa duração” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁶⁰ Considera-se o *primeiro Estado-membro*, “o Estado-Membro que concede em primeiro lugar um «Cartão Azul UE» ao nacional de um país terceiro” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁶¹ Considera-se o *segundo Estado-membro*, “qualquer Estado-Membro diferente do primeiro Estado-Membro” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁶² Apenas se aceitará nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado se o emprego pretendido não conseguir ser preenchido por um cidadão da UE, respeitando assim a preferência comunitária.

de um salário de 1,5 vezes o salário mínimo do Estado-membro acolhedor, com exceção para setores que experienciem uma escassez laboral grave baixando então o valor para 1,2 vezes o salário mínimo (Jornal Oficial da União Europeia, 2009)⁶³.

O cartão azul estipula ainda um período máximo de três meses de desemprego⁶⁴ (Doomernik *et al.*, 2009: 7), o que à primeira vista permite proteger estes indivíduos de exclusão imediata do mercado laboral (Guild, 2007: 2-3).⁶⁵

A Diretiva realça ainda o tratamento igualitário que nacionais de países terceiros usufruem comparativamente aos nacionais dos Estados-membros, ou seja, os detentores de um cartão azul dispõem de igualdade de tratamento face aos cidadãos europeus no que se refere às condições de trabalho, à liberdade de associação, ao acesso a bens e a serviços e, ao livre acesso ao território do Estado-membro acolhedor, de acordo com o estipulado pela sua lei nacional. Os indivíduos nestas condições usufruem assim de igualdade de tratamento relativamente à segurança social e ao reconhecimento das suas qualificações, escolaridade e formação⁶⁶ (Council of the European Union, 2009a: 2). Outra vertente central da Diretiva é o

⁶³ Consulte a Directiva 2009/50/CE do Conselho, capítulo II, artigo 5.º (3) e (5).

⁶⁴ Conforme a Directiva 2009/50/CE do Conselho, capítulo IV, artigo 13.º (1): “[a] situação de desemprego não constitui por si só motivo para retirar um Cartão Azul UE, salvo se o período de desemprego exceder três meses consecutivos, ou se ocorrer mais de uma vez durante o período de validade de um Cartão Azul UE” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁶⁵ O capítulo II, artigo 5.º (1), da Directiva 2009/50/CE do Conselho estabelece os seguintes critérios de admissão: “[s]em prejuízo do n.º 1 do artigo 10.º, o nacional de um país terceiro que requeira um Cartão Azul UE nos termos da presente directiva deve: a) Apresentar um contracto de trabalho válido ou, nos termos do direito nacional, uma oferta vinculativa de emprego altamente qualificado de pelo menos um ano no Estado-Membro em causa; b) Apresentar um documento comprovativo de que estão reunidas as condições a que o direito nacional subordina o exercício, pelos cidadãos da União, da profissão regulamentada indicada no contracto de trabalho ou na oferta de emprego vinculativa, previstos no direito nacional; c) Para as profissões não regulamentadas, apresentar documentos comprovativos de qualificações profissionais elevadas na actividade ou sector especificado no contracto de trabalho ou oferta de emprego vinculativa, nos termos no direito nacional; d) Apresentar um documento de viagem válido, nos termos do direito nacional, um pedido de visto ou um visto, se exigido, e o comprovativo de uma autorização de residência válida ou de um visto nacional de longa duração, se for caso disso. Os Estados-Membros podem exigir que o período de validade do documento de viagem cubra pelo menos a duração inicial da autorização de residência; e) Apresentar o comprovativo de que subscreveu ou, caso o direito nacional o preveja, de que requereu um seguro de doença que cubra todos os riscos contra os quais são normalmente cobertos os nacionais do Estado-Membro em causa, durante os períodos em que não beneficiará, ao abrigo do seu contracto de trabalho ou em ligação com este, de qualquer cobertura deste tipo nem de qualquer prestação correspondente; f) Não ser considerado uma ameaça para a ordem pública, a segurança pública ou a saúde pública” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁶⁶ Conforme a Directiva 2009/50/CE do Conselho, capítulo IV, artigo 14.º (1): “[o]s titulares de um Cartão Azul UE beneficiam de tratamento igual ao dos nacionais do Estado-Membro que emitiu o Cartão Azul, no que diz respeito: a) Às condições de trabalho, incluindo a remuneração e o despedimento, bem como a requisitos de saúde e de segurança no trabalho; b) À liberdade de associação, filiação e adesão a uma organização representativa de trabalhadores ou empregadores ou a qualquer organização cujos membros se dediquem a determinada ocupação, incluindo as vantagens proporcionadas por esse tipo de organizações, sem prejuízo das disposições nacionais em matéria de ordem pública e segurança pública; c) Ao ensino e à formação profissional; d) Ao reconhecimento de diplomas, certificados e outras qualificações profissionais, em conformidade com os procedimentos nacionais pertinentes; e) Às disposições dos direitos nacionais relativas aos ramos da segurança social, tal como definidos no Regulamento (CEE) n.º 1408/71. Para o efeito, são aplicáveis as disposições especiais do anexo do Regulamento (CE) n.º 859/2003; f) Sem prejuízo dos acordos bilaterais em vigor, ao pagamento dos direitos à pensão legal por velhice,

facto de não estabelecer nenhum sistema de quotas de acesso (European Commission, 2007a), ficando a cargo da jurisdição de cada Estado-membro respetivamente determinar as suas próprias quotas ajustando-as às necessidades do seu mercado laboral. Desta forma, a Diretiva estabelece os critérios mínimos obrigatórios, mas atribui aos Estados-membros um amplo grau de flexibilidade no que toca à melhor gestão possível das necessidades do seu mercado laboral⁶⁷ (European Commission, 2007e: 7-10).

Portanto, o cartão azul apresenta-se como um veículo adicional de entrada através de um novo processo comum que não substitui os vinte e sete sistemas de imigração dos Estados-membros da UE (Nielsen, 2009: 49). Dito isto, o sistema proposto é um sistema com base na procura, isto é, a UE procura criar um sistema “demand-driven” (Costelloe, 2009: 3; WorkPermit, 2007) na qual o número de admissões depende inteiramente de cada Estado-membro. Neste sentido, e nas palavras de José Manuel Barroso (2007: 2),

“[c]om o cartão azul da UE transmitimos um sinal claro: pessoas altamente qualificadas de todo o mundo são bem-vindos na União Europeia. Deixa-me ser claro: Não estou a enunciar hoje que estamos a abrir as portas para 20 mil milhões de trabalhadores altamente qualificados! O cartão azul não é um “cheque em branco”. Não é um direito de entrada, mas uma abordagem orientada pela procura e um procedimento europeu comum”.

Naturalmente, a adoção de um sistema com base na procura confirma a eleição de um sistema que estabelece uma divisão clara entre indivíduos desejados e os não desejados (Pennix, 2007: 88), privilegiando a seleção que permite acolher indivíduos tidos como necessários na sociedade recetora, privilegiando os que se apresentam como tendo mais valor. Ao adotar um sistema com este formato, transparece a seguinte mensagem: “Já não queremos a imigração que nos é imposta (...). Queremos uma imigração selecionada” (Sarkozy *apud* Samuel, 2006).

adquiridos com base nos rendimentos, à taxa aplicável por força da legislação do ou dos Estados-Membros devedores, no caso de mudança para um país terceiro; g) Ao acesso a bens e serviços e ao fornecimento de bens e serviços ao público, incluindo as formalidades de obtenção de alojamento, bem como a informação e o aconselhamento prestados pelos serviços de emprego; h) Ao livre acesso a todo o território do Estado-Membro em causa, dentro dos limites previstos no direito nacional” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁶⁷ O capítulo II, artigo 6.º, da Directiva 2009/50/CE do Conselho: “[a] presente directiva não afecta o direito do Estado-Membro de determinar o volume de admissão de nacionais de países terceiros que entrem no respectivo território para efeitos de emprego altamente qualificado” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

Tradicionalmente a política de imigração é considerada uma responsabilidade nacional, porém, devido à ineficácia das políticas nacionais dos Estados-membros, a UE tem procurado uma abordagem comum face a esta questão (von Weizsäcker *apud* Nielsen, 2009: 2). Todavia, a imigração no quadro da UE é um assunto delicado existindo diferentes opiniões e alguma relutância em colocar este tópico no plano supranacional. Na visão de Wilfried Martens (2007: 8), é fundamental que a Europa disseque as suas políticas e que queira aprender com o sucesso de outros países para que possa beneficiar da imigração na sua totalidade. O Canadá tem experienciado grandes fluxos de imigração durante décadas e a sua população apoia a sua política de imigração. Contudo, na Europa não se encontra esta consensualidade. Olhando para os dados estatísticos de um estudo levado a cabo pelo Eurobarometer (2008), a opinião pública da UE não apresenta uma mentalidade tão aberta face à imigração, por oposição à população canadiana, preferindo assim menos interferência comunitária e maior preservação da soberania nacional neste domínio.

Segundo Lahav (2004: 1177-1178), o povo europeu reconhece e compreende a importância, os benefícios e a necessidade de colocar questões relativas à imigração no plano supranacional. No entanto, apesar desta consciencialização por parte do público europeu estes mostram alguma relutância face à perda de soberania nacional nesse âmbito, revelando uma clara diferença entre atitudes e comportamentos. Num estudo levado a cabo pelo Eurobarometer (2008), entre novembro de 2007 e janeiro de 2008, intitulado “The role of the European Union in Justice, Freedom and Security policy areas”, foram feitas várias perguntas aos inqueridos, nomeadamente se consideravam que deveria existir um maior peso supranacional na tomada de decisões em várias áreas, tais como, a luta contra o crime organizado, a luta contra o terrorismo, a promoção da proteção dos direitos fundamentais e a política de imigração e de asilo (Eurobarometer, 2008: 3). A análise dos dados recolhidos permite afirmar que existe, de facto, um menor apoio à ideia de tomada de decisões ao nível europeu no quadro da política de imigração e de asilo, comparativamente a áreas como a luta contra o crime organizado. Nas sete áreas estudadas⁶⁸ observam-se percentagens mais baixas no domínio da política de imigração e de asilo para a UE, persistindo uma perceção menos favorável, comparativamente a outras áreas, quanto a levar decisões relativas a esta área para o quadro da União. No entanto, é fundamental perceber que, “ao deixar os Estados Membros

⁶⁸ As sete áreas analisadas são a luta contra crime organizado e tráfico, a luta contra o terrorismo, a troca de informação judicial e policial entre Estados-membros, a luta contra o abuso de drogas, a promoção e proteção de direitos fundamentais, o controlo das fronteiras externas da UE e, a política de imigração e de asilo.

levar a cabo esquemas mais restritivos paralelamente ao cartão azul, tal acaba por anular o propósito do cartão azul” (Nielsen, 2009: 52) e sendo a imigração um dos assuntos mais controversos na Europa, tal “torna o cartão azul, inevitavelmente, num instrumento contestado” (Nielsen, 2009: 52).

Considerando todas as áreas abarcadas pelo estudo, a opinião pública europeia mostra-se dividida face a questões relativas à imigração e ao asilo, existindo uma maioria de indivíduos (63%) que apoiam mais tomada de decisão a nível da UE face a 24% que prefere menos tomada de decisão a nível europeu (Eurobarometer, 2008: 18). No que toca à tomada de decisão, é fulcral ter em mente que antes da entrada em vigor do Tratado de Lisboa, no dia 1 de dezembro de 2009, as decisões eram tomadas por unanimidade na área da política de imigração no quadro da UE. Esta situação sofreu uma transformação com o Tratado de Lisboa, ao definir uma votação por maioria qualificada face a questões relativas à política de imigração, permitindo à UE exercer um papel mais ativo e significativo nessa área (European Commission, 2010a). No entanto, isto não torna menos urgente a necessidade de consenso em torno destas questões (Collette, 2010).

Em sùmula, a União Europeia tem vindo a caminhar lentamente para uma política comum na área de imigração e, conseqüentemente, sendo esta uma temática sensível no âmbito da UE, o cartão azul tem suscitado um debate político e académico intenso. Mas antes ainda de prosseguir para o capítulo 4 que se centrará na análise desse debate, apresentamos uma tabela na qual se evidenciam as principais características do estatuto de residência permanente canadiano e do cartão azul da União Europeia, o que permite identificar as semelhanças e diferenças entre os dois sistemas que se destinam a atrair migrantes altamente qualificados.

Tabela 11 – As Características Dominantes do Estatuto de Residência Permanente Canadiano e do Cartão Azul da União Europeia

Características	Estatuto de Residência Permanente	Cartão Azul
Propósito	Atrair migrantes altamente qualificados com elevado grau de escolaridade tendo em vista enfrentar os problemas demográficos e a escassez laboral possibilitando ao Canadá competir à escala global	Atrair nacionais de países terceiros altamente qualificados com elevado grau de escolaridade tendo em vista enfrentar os problemas demográficos e a escassez laboral de modo a competir à escala global
Base legislativa	<i>Immigration and Refugee Protection Act S. C. 2001, c. 27.</i> Entrou em vigor no dia 28 de junho de 2002	<i>Directiva 2009/50/CE do Conselho, de 25 de maio de 2009, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego qualificado.</i> Entrou em vigor no dia 19 de junho de 2009
Durabilidade	Permanente	Temporário. Válido entre 1 a 4 anos, podendo ser renovado
Uso de um sistema de pontos	Sim	Não
Quotas de entrada	Sim ⁶⁹	Não, mas os Estados-membros podem estabelecer quotas de entrada
Existência de restrições no mercado laboral	Não	Sim, não usufruindo de acesso total ao mercado laboral
Reunificação familiar possível	Sim	Sim
CrITÉRIOS de seleção mais relevantes	Seleção através de um sistema de pontos que avalia seis áreas: a escolaridade, o emprego, a experiência profissional, as aptidões do inglês e/ou do francês, a idade e a adaptabilidade	Um diploma reconhecido; Mínimo de três anos de experiência profissional; Uma oferta de trabalho ou um contrato de emprego de no mínimo um ano com um salário 1,5 vezes o salário mínimo no Estado-membro acolhedor
Direitos	Possuem proteção ao abrigo da lei canadiana e do <i>Canadian Charter of Rights and Freedoms</i> . Usufruem igualmente de benefícios sociais que cidadãos canadianos recebem e têm o direito de viver, estudar e trabalhar no país. Estes indivíduos também desfrutam da possibilidade de se candidatarem a cidadania canadiana se forem ao encontro dos vários critérios estabelecidos para tal efeito	Possuem proteção ao abrigo da lei nacional do Estado-membro que emite o seu cartão e desfrutam de um tratamento igualitário em vários domínios em relação aos nacionais do Estado-membro que emite o seu cartão. ⁷⁰
Cidadania canadiana e residência permanente na União Europeia	Residentes permanentes, no Canadá, poderão se candidatar a cidadania canadiana caso tenham vivido no Canadá nos três dos últimos quatro anos que precede a data da candidatura. À parte disso, é necessário ser um residente permanente durante pelo menos 2 anos (Citizenship and Immigration Canada, 2011a).	Possibilidade de se tornar residente permanente após 5 anos

[Tabela elaborada pela autora].

⁶⁹ Isto refere-se ao “Federal Skilled Worker Program”.

⁷⁰ Consulte a Directiva 2009/50/CE do Conselho, capítulo IV, artigo 14.º (1) e (2).

CAPÍTULO 4

***“EDUCATION-BASED DISCRIMINATION”*: O CASO DO SISTEMA DE PONTOS CANADIANO E DO CARTÃO AZUL DA UNIÃO EUROPEIA**

“Desde residência permanente a vistos temporários (...) estados procuram (...) melhorar as suas ofertas ao talento global (...) e apesar da situação económica global, estados continuam a convidar e a reter migrantes altamente qualificados, enquanto que recusam migração laboral menos qualificada.”

(Duncan & Waldorf, 2010)

“A educação desempenha um papel primordial em estruturar hierarquias (direitos, privilégios e estatuto) (...). Atualmente nos países mais ricos, essa hierarquização e divisão é evidente e direto, visível nas suas políticas de imigração.”

(Tannock, 2007: 3)

Hodiernamente, “talento é o novo óleo” (Heidrick & Struggles *apud* Brown & Tannock, 2009: 2). De facto, a luta pelos melhores cérebros contribuiu progressivamente para a ascensão de sociedades meritocráticas que se focam, neste caso, na escolaridade dos migrantes altamente qualificados, descartando-se de preconceitos relativamente à nacionalidade, ao género, ao passado social e à etnicidade destes indivíduos (Brown & Tannock, 2009: 377).

Todavia, em pleno século XXI, apesar da evolução antidiscriminação das políticas migratórias adotadas pelos governos, assiste-se em paralelo a um incremento da sua orientação rumo à institucionalização de discriminação com base na educação e no conhecimento (*education-based discrimination*). Por outras palavras, confrontamo-nos com a institucionalização de políticas que se destinam a selecionar migrantes conforme a sua escolaridade, rejeitando aqueles com menores níveis de escolaridade ou com menos possibilidades de acesso a um elevado grau de escolaridade.

No seu artigo “The Problem of Education-Based Discrimination”, Stuart Tannock (2007: 6) procura salientar os perigos da discriminação fundamentada no grau de escolaridade dos indivíduos e, para tal efeito, o autor revela os dois motivos pelos quais considera da maior importância enfrentar esta discriminação. Na sua ótica, “quando discriminamos pessoas com

base na sua falta de instrução, estamos a discriminá-las devido à sua falta de talento inato e/ou oportunidade de desenvolver esse talento”. De seguida refere que esta discriminação “mina o contrato social no qual o próprio conceito de educação pública se funda”.

Na verdade, esta forma meritocrática⁷¹ de selecionar migrantes levanta um grave problema pois, nas palavras de Shamus Khan (2011), “ajuda a que a nossa tremenda desigualdade pareça justa”, contribuindo consequentemente para a hierarquização dos indivíduos na sociedade, colocando os altamente qualificados no topo da pirâmide e deixando os menos qualificados num patamar inferior fomentando a desigualdade entre estes grupos. Logo, segundo David Ellerman (2006: 30), este tipo de migração fundamentada no conhecimento detido pelos indivíduos facilita, num mundo transnacional, a ascensão meritocrática dos “melhores cérebros”.

Na visão de Randall Collins (1979), a discriminação tendo na sua raiz a escolaridade é cunhada como “credencialismo”, e nas palavras de Stuart Tannock (2008: 443),

“[c]redencialismo é uma ideologia e prática de promover qualificações educacionais formais como um meio para vencer na sociedade e para conseguir acesso a mais oportunidades e a posições de poder, influência e altos cargos”.

Portanto, um indivíduo que possui credenciais é percecionado como sendo um indivíduo portador de conhecimento válido, uma vez que deter “credenciais” remete para a ideia de aquisição de conhecimento científico (Brown, 2003: 4). Tendo em conta que a atual caça ao talento se fundamenta na escolaridade dos indivíduos, isto é, baseia-se nas suas credenciais, muitos autores criticam a promoção do “credencialismo” por este discriminar indivíduos que as não possuem, excluindo-os injustamente (Tannock, 2008) e legitimando esta forma de exclusão.⁷²

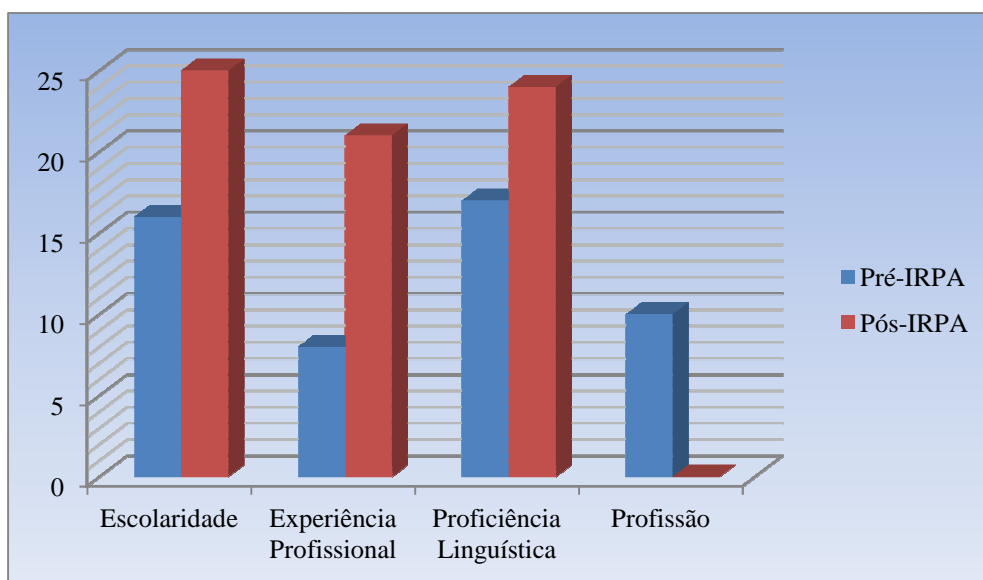
⁷¹ No seu prestigiado livro, “The rise of the meritocracy”, Michael Young cunhou o termo “meritocracia” em 1958 sendo considerado um “engenho social. Destinado a identificar os talentos de membros da sociedade para que indivíduos possam ser selecionados para oportunidades adequadas” (Khan, 2011).

⁷² Para obter mais informação acerca de “credencialismo” consulte: Berg, 1970; Bidner, 2007; Brown, 1995; Collins, 1979; Dore, 1976; Illich, 1971; e Sturm & Guinier, 2000.

4.1) A controvérsia do sistema de pontos canadiano – múltiplas apreciações

No seio académico e no âmbito político há um leque de opiniões diversas no que se refere ao sistema de pontos adotado pelo Canadá, existindo, de um lado, aqueles que destacam as vantagens e os benefícios de tal sistema e, de outro, os que procuram realçar um conjunto de desvantagens, apresentando inúmeras críticas a esse sistema. Como já referido no capítulo anterior, a grelha de atribuição de pontos ao abrigo do “Federal Skilled Worker Program” foi sujeita a inúmeras modificações desde a sua implantação, em 1967, no Canadá. Um marco crucial nessa transformação foi a entrada em vigor do IRPA, em 2002, que ditou a transformação de um sistema de pontos baseado num modelo alicerçado na profissão dos imigrantes para um sistema assente num modelo de capital humano. A confirmação da mudança no modelo adotado pelo governo canadiano pode ser verificado através do Gráfico 1, pois numa primeira leitura confirma-se o inconfundível incremento de pontos atribuídos à escolaridade dos indivíduos e, em contrapartida, a redução de pontos concedidos à sua profissão.

Gráfico 1 – **Sistema de pontos: atribuição de pontos pré e pós-IRPA**⁷³



[Fonte: Boucher, Anna Katherine (2009), “Picking the Best and the Brightest: Gendering Skilled Immigration Policy in Australia and Canada”. Gráfico adaptado da tabela original].

⁷³ Apesar das várias categorias (a escolaridade, a proficiência em inglês e/ou francês, a experiência laboral, a idade, o emprego, e a adaptabilidade), na elaboração deste gráfico apenas são tidas em conta (a) a experiência profissional, (b) a escolaridade, (c) o conhecimento de inglês e/ou francês e, (d) a profissão.

Procedendo a uma análise mais crítica, o gráfico deixa transparecer um sistema de seleção crescentemente restritivo, seletivo e elitista, onde acima de tudo se encontra a valorização de indivíduos detentores de conhecimento, procurando desse modo afastar os menos desejáveis e com níveis de escolaridade mais baixos.

Vejam os o quadro do capítulo 3 referente à atribuição de pontos conforme o grau de escolaridade dos indivíduos ao abrigo do sistema de pontos. Dos seis critérios avaliados pelo sistema de pontos, a escolaridade é considerada claramente o critério primordial visto que se um candidato detém um diploma a nível de mestrado ou de doutoramento este habilita-se a 25 pontos, um valor bastante significativo uma vez que em qualquer um dos restantes cinco critérios não existe uma atribuição de pontos tão elevada, limitando a entrada através deste método de seleção a candidatos com níveis de escolaridade mais baixos. É de sublinhar a hipocrisia do atual sistema de pontos utilizado por parte do governo canadiano, isto porque, como refere Harald Baulder (*apud* Tannock, 2007), uma considerável percentagem de cidadãos canadianos (18 a 26%, ou seja, cerca de um terço da população) nunca conseguiria entrar no seu próprio país tendo em mente o sistema de pontos e o valor atribuído à escolaridade.

Dados recolhidos por um estudo levado a cabo pelo Research and Evaluation Branch da CIC (2010), evidenciam exatamente a importância e o peso que o grau de escolaridade acarreta para entrar no Canadá. O Research and Evaluation Branch da CIC avaliou várias características dos indivíduos que entraram no Canadá, entre o período de 2002 a 2008, ao abrigo do “Federal Skilled Worker Program”. Entre o número total de indivíduos (66 612) que entraram no país no respetivo período, 30 000 foram selecionados como uma amostra e dessa amostra 1 499 foram inquiridos. Entre vários aspetos estudados, destaca-se o grau de escolaridade dos indivíduos a quem foi concedido acesso ao país através desse programa (Tabela 12). Segundo o Research and Evaluation Branch (2010), o estudo permite comparar os indivíduos inquiridos (1 499) à amostra (30 000) e à população (66 612).

Tabela 12 – **Percentagem do Grau de Escolaridade**

Grau de Escolaridade	Inquiridos	Amostra Total	População
Nenhum	5,0	3,9	3,7
Secundário ou inferior	1,0	0,7	0,8
Certificado de escola profissional ou de estágio profissional	4,2	2,2	2,3
Diploma ou certificado, mas que não é de uma universidade	8,5	7,8	7,9
Alguma universidade, mas não foi concluída	2,7	1,4	1,4
Licenciatura	1,0	1,7	1,6
Frequentou uma Pós-Graduação, mas não foi concluída	41,0	37,3	36,9
Mestrado	26,7	37,1	37,5
Doutoramento	9,8	7,9	8,1

[Fonte: Citizenship and Immigration Canada. Research and Evaluation Branch (2010b), “Evaluation of the Federal Skilled Worker Program”. Tradução da autora].

Considerando os dados fornecidos pelo Research and Evaluation Branch (2010b), a percentagem de indivíduos com diplomas a nível universitário, mais especificamente, com o grau de pós-graduação, de mestrado, ou de doutoramento é significativo perante aqueles sem um destes graus de escolaridade. Entre o ano de 2002 a 2008, cerca de 41% dos inquiridos que entraram no Canadá através do “Federal Skilled Worker Program” possuíam uma pós-graduação ou tinham frequentado um programa de pós-graduação e, a percentagem de migrantes com um certificado de habilitações a nível de mestrado era de aproximadamente 26,7% e cerca de 9,8% dos inquiridos detinham um doutoramento. De facto, a Tabela 12 revela que a percentagem dos inquiridos com um grau abaixo de pós-graduação é bastante diminuta,

revelando uma grande dificuldade por parte de indivíduos com menor instrução em entrar ao abrigo do atual sistema de pontos utilizado pelo governo canadiano.

Numa linha de avaliação totalmente diferente, vários autores salientam as vantagens do sistema. Assim, na visão de Lindsay Lowell (*in* Appave & Cholewiniski, 2008), as vantagens do sistema de pontos são notórias isto porque tanto a profissão como a experiência que um indivíduo possui são elementos essenciais no processo de seleção, permitindo criar uma espécie de filtro em relação a indivíduos com baixos níveis de escolaridade indo ao encontro de imigrantes com os níveis de escolaridade e as aptidões necessários ao país de acolhimento. Um estudo australiano permite sustentar a ideia apresentada anteriormente, advogando vantagens como a consistência, a transparência e a eficiência na seleção de imigrantes, beneficiando o país (Chaloff & Lemaître, 2009: 65). Logo, esta transparência possibilita ao migrante proceder à sua própria avaliação permitindo-lhe ter noção se possui ou não as condições necessárias. Permite igualmente aos decisores políticos e aos eleitores compreender o processo e os critérios de seleção aplicados aos imigrantes (Department of Justice, Equality and Law Reform, 2002: 112). Na perspetiva de Papademetriou (2007), os sistemas de pontos facilitam a concretização de objetivos políticos dos governos, justificando-se com quatro argumentos. Este modelo transmite não só uma ação proactiva por parte do governo de um país, permitindo-lhe antecipar as suas necessidades, mas acalma igualmente os nacionais de um país visto que o governo adota critérios de seleção objetivos facilitando alcançar os seus objetivos económicos e os seus objetivos do mercado laboral. Além destes dois argumentos, os sistemas de pontos diminuem as preocupações de trabalhadores nacionais, uma vez que constituem uma mais-valia para a economia, incrementando a competitividade nacional. Logo, a opinião pública fica mais satisfeita ao compreender que os imigrantes foram selecionados consoante critérios que permitem responder aos interesses económicos do país.

Para além de todas as vantagens mencionadas acima, existe uma característica do sistema de pontos que vários autores louvam sendo esta a sua flexibilidade, isto é, o sistema permite adaptar os mecanismos de seleção e os pontos que são atribuídos a cada critério e possibilita também a modificação da nota mínima de passagem exigida, refletindo a adaptabilidade do sistema (Shachar, 2006: 174; Watt *et al.*, 2008: 53; Martinez-Herrera, 2008: 4).

Em claro contraste com estas avaliações positivas, encontramos os críticos deste modelo, que trazem à luz as inúmeras desvantagens e limitações do sistema de pontos, sendo os mais referidos a complexidade, a inflexibilidade e o caráter discriminatório do sistema.

Ao apelar aos “best and the brightest”, a ideia transmitida é a de que se busca apenas uma “elite relativamente pequena” (OECD, 2009: 97; Chaloff & Lemaître, 2009: 10), revelando o preconceito face à questão da escolaridade e, por consequência, à exclusão de indivíduos com níveis de escolaridade mais baixos (Manson & Preston, 2007). Esta ideia pode ser reafirmada através da seguinte citação:

“[o] sistema de seleção (...) coloca um grande peso na escolaridade formal e no conhecimento aprofundado de uma das nossas línguas oficiais. Sem conseguir elevados pontos nestas áreas, é difícil passar o teste. Como resultado, o sistema de pontos exclui muitos indivíduos que precisamos no Canadá porque encontra-se arquitetado para limitar aqueles que passam em vez de selecionar aqueles que necessitamos” (Vineberg, 2008).

Isto revela, de facto, um grau de preconceito elevado e muitos críticos vão mais longe ao defender que o atual sistema de pontos no Canadá favorece os cidadãos europeus em virtude das suas credenciais (Vernet, 2006), tornando visível o problema do reconhecimento de credenciais estrangeiras não-europeias no mercado laboral canadiano (Beach *et al.*, 2006: 4).

Apresentando uma visão diferenciada, Jack Jedwab (diretor executivo da “Association for Canadian Studies”) advoga que o sistema não é eurocêntrico sendo que as recentes estatísticas no que diz respeito ao país de origem dos indivíduos evidenciam percentagens cada vez mais elevadas de imigrantes provenientes de países asiáticos (Jedwab *apud* Vernet, 2006). Na verdade, olhando para as estatísticas apresentadas anteriormente no capítulo 3, esta ideia de Jedwab confirma-se. No entanto, quando estes indivíduos de origem não-europeia se encontram na sociedade canadiana, deparam-se com grandes obstáculos quanto ao reconhecimento das suas credenciais e, conseqüentemente, muitos acabam por trabalhar em áreas muito abaixo das suas qualificações.

No quadro deste debate, Morton Weinfeld (*apud* Vernet, 2006) salienta as imperfeições e o preconceito racial que perdura no sistema, defendendo que

“candidatos americanos e europeus – especialmente aqueles do Reino Unido – pontuam mais nas avaliações do que pessoas da Ásia ou África. As credenciais de

europeus e americanos tendem a ser mais facilmente aceites. Existem tentativas de estabelecer equivalências, mas inevitavelmente, existe um preconceito”.

Nesta sequência, a afirmação da então Ministra de Cidadania e Imigração, Diane Finely (*apud* CBC News, 2008: 25), face ao sistema de imigração canadiano sintetiza as críticas referidas acima: “vir para o Canadá não é um direito. É um privilégio”.

Confrontando-se com este cenário Finlayson e Peacock (2004: 4) sugerem um ajustamento dos critérios de seleção, apresentando a possibilidade de valorizar mais a adaptabilidade de possíveis imigrantes, e retirando alguns pontos noutras componentes de avaliação. Outra opção é fornecida por Joseph Schaafsma e Arthur Sweetman (*apud* Finlay & Peacock, 2004: 4) propondo que se realce a atração de população mais jovem para o país, permitindo-lhe desta feita usufruir de mais tempo para o acumular de experiência profissional no Canadá, e contribuindo assim para um melhor desempenho no mercado laboral.

Por fim, uma recomendação é proporcionada por Vien Huynh (2004: 4-5) que advoga a necessidade de avaliar se as credenciais e a experiência profissional estrangeira de possíveis imigrantes serão reconhecidos no Canadá, procurando desta forma, evitar um dos maiores problemas do sistema de pontos – a falta de reconhecimento das credenciais e da experiência profissional estrangeira de potenciais imigrantes.

Porém, apesar das várias recomendações, a realidade continua a ser outra. Enquanto não forem executadas alterações ao presente sistema de pontos, invocando as palavras de Charles M. Beach *et al.* (2009), “futuros imigrantes necessitarão de se encaixar numa economia mais complexa e orientada para o conhecimento, os serviços e as aptidões”.

Ao exigir trabalhadores altamente qualificados, o sistema de pontos discrimina claramente indivíduos cujas qualificações sejam inferiores, e por conseguinte, imigrantes com menos qualificações ou com menos possibilidades de acesso à educação, ficam bastante limitados quanto às suas perspetivas de vida.

Esta situação leva a que Yasmeen Abu-Laban e Christina Gabriel (2002: 167) argumentem que a política de imigração é a fonte primordial da exclusão de imigrantes no Canadá, isto porque ao valorizar um modelo de capital humano, indivíduos com elevados graus de escolaridade são aceites, desfavorecendo e afastando os menos desejáveis. Estes fatores

demonstram que ao longo dos anos a exclusão coletiva⁷⁴ deu lugar à exclusão individual⁷⁵ (Joppke, 2005: 46).

No Canadá é possível identificar esta evolução de uma exclusão coletiva para uma exclusão individual. Previamente aos anos sessenta, assistia-se à exclusão coletiva na qual imigrantes eram discriminados por questões raciais. Contudo, após a inserção do sistema de pontos em 1967, assistiu-se a uma mudança no tipo de exclusão a que estes indivíduos estavam sujeitos. Assim, no Canadá no período pós-1967, os imigrantes passam a deparar-se com uma exclusão individual que conta com o sistema de pontos como o principal veículo da sua operacionalização, visto que passam a enfrentar um sistema altamente elitista que privilegia elevados níveis de escolaridade, e que exclui desta forma os que não possuem qualificações. Neste seguimento, visto que, por definição, é necessário possuir o estatuto de residência permanente no Canadá para poder candidatar-se à cidadania canadiana, e uma vez que o estatuto de residência permanente espelha a deliberada construção de uma espécie de elite social, podemos então cunhar a cidadania no Canadá como sendo uma *cidadania de elite*. Uma cidadania de elite do conhecimento, acrescentaríamos.

4.2) Debate político e académico: o cartão azul – concordância e contestação

“Num mercado onde existe uma competição internacional crescente para estes trabalhadores [os altamente qualificados], a Europa só pode competir se falar com uma única voz.”

(European Commission, 2007a: 3)

“[O] propósito central da União é de moldar e responder à globalização – no interesse europeu e para o benefício dos nossos cidadãos e das nossas sociedades. A imigração é uma faceta da globalização que exige uma resposta europeia e não nacional para ser eficaz.”

(Barroso, 2007: 2)

⁷⁴ Exclusão coletiva refere-se a uma exclusão fundamentada na raça, na etnicidade e/ou na origem nacional (Joppke, 2005: 46).

⁷⁵ Exclusão individual diz respeito a uma exclusão baseada em fatores característicos de um indivíduo, ou seja, remete para fatores relativos a aptidões como a escolaridade (Joppke, 2005: 46).

“[A] proposta do cartão azul da UE aparenta ser demasiado indefinido (principalmente no que se refere a possibilidades de renovação e de transferabilidade nos países da UE) e não suficientemente generoso para alterar significativamente a atratividade do mercado laboral europeu para cientistas e trabalhadores qualificados.”

(Docquier & Rapoport, 2009 : 26)

É inegável que a União Europeia se depara perante uma realidade cruel com a diminuição da taxa de natalidade e o envelhecimento populacional. Simultaneamente, e pese embora a recessão económica a que se assiste, verifica-se uma enorme escassez laboral de indivíduos altamente qualificados na Europa com cerca de 4 milhões de empregos por preencher em 2010 (WorkPermit, 2011b). É neste contexto que o cartão azul é visionado como uma solução para os problemas europeus, procurando tornar o mercado laboral mais atrativo para os altamente qualificados tendo em vista manter a posição europeia no mercado global (WorkPermit, 2010c), e fazer assim face aos sistemas adotados nos grandes países recetores de indivíduos altamente qualificados. O cartão azul é por conseguinte avaliado por muitos *policy-makers* como sendo portador de uma panóplia de vantagens que beneficiam os Estados-membros. Ao facilitar a reunificação familiar, conferindo a possibilidade dos cônjuges trabalharem de modo legal (Parlamento Europeu, 2008); ao tornar o processo de obtenção de um visto de trabalho menos moroso; e ao permitir aos seus detentores acumular cinco anos de residência em Estados-membros diferentes, período exigido para adquirir “Long-Term Resident Status” (Melander, 2008b; Collett, 2009: 36), o cartão azul afirma-se com um veículo de atração da imigração altamente qualificada. Como o sublinha o eurodeputado Carlos Coelho (2008), a criação do cartão azul apresenta grandes vantagens para os potenciais candidatos ao instituir processos menos burocráticos e ao conferir um conjunto de direitos sociais aos indivíduos que dele sejam detentores. Para além destes aspetos, a Comissão Europeia (2007a) salienta a importância deste cartão para os Estados-membros menos atrativos e das aptidões destes imigrantes (European Commission, 2007a: 3) que contribuem de forma positiva para as economias os Estados-membros.

Seguindo esta ideia dos benefícios, von Weizäcker (2007: 125) refere que o cartão azul permitirá aos Estados-membros mais pequenos beneficiarem de um sistema que, à partida, é muito mais vantajoso do que um sistema puramente nacional sem vantagens de mobilidade, e facultará igualmente maior visibilidade e atratividade aos grandes Estados-membros

comparativamente a países como o Canadá. O cartão azul ajudará ainda empregadores da UE no recrutamento de indivíduos altamente qualificados necessários para responder à escassez laboral (WorkPermit, 2011a), e nas palavras de Maria Senius (*apud* WorkPermit, 2011a), “[e]stá no nosso interesse [dar] acessibilidade (...) aos trabalhadores necessários com as devidas aptidões no momento certo”.

Desta forma, o cartão azul poderá assim funcionar como um íman capaz de atrair nacionais altamente qualificados de países terceiros, beneficiando assim as economias dos Estados-membros da União. É esse o entendimento da própria Diretiva do cartão azul que o define como “um primeiro passo no campo da migração legal e rumo a uma política de imigração comum que permite a nacionais altamente qualificados de países terceiros trabalhar e residir na UE” (Klamt *apud* Gentili, 2008), apresentando a UE como um ator importante no “war for talent” (Cerna, 2010: 29).

Contudo, sendo o cartão azul um assunto sensível, visto que se insere no domínio da imigração a nível da União Europeia, são muitas as visões quanto ao real significado da implementação de um sistema de atração de nacionais altamente qualificados de países terceiros com as características e as implicações que o cartão azul apresenta. Consequentemente, esta temática suscita um debate fervoroso onde se encontram, de um lado, aqueles a favor da sua criação, e que identificam por isso as vantagens da sua implementação e, de outro lado, aqueles que procuram salientar as desvantagens e lacunas do sistema, enunciando fatores como a discriminação.

Na verdade, não obstante as inúmeras vantagens do cartão azul, muitos Estados-membros demonstraram a sua preocupação face a este novo sistema, revelando uma certa relutância em admitir que o cartão azul possa realmente ajudá-los a tornarem-se mais competitivos.

No caso particular do Reino Unido, este fez saber que não necessitava de um cartão azul, uma vez que o seu sistema interno de pontos elaborado também ele para atrair indivíduos altamente qualificados, já consegue atrair eficazmente o talento necessário, e salientou que, por esse motivo, a adoção do cartão azul não iria fazer grande diferença. Juntamente ao Reino Unido encontram-se dois outros países – a Irlanda e a Dinamarca – que também se demonstraram satisfeitos com os seus sistemas nacionais de seleção – o “Irish Green Card” na Irlanda e o “Danish Green Card” na Dinamarca – recusando a necessidade do cartão azul e,

por isso, estes três países optaram por recorrer ao seu direito de “opt-out”⁷⁶ (Zwick, 2008: 3; Collett, 2009). Isto revela que Estados-membros bem sucedidos em atrair os altamente qualificados se mostram menos interessados no cartão azul (BBC, 2007) não vendo grandes vantagens nem benefícios na sua adoção.

Outros países, como a República Checa, demonstram a sua preocupação mediante a criação do cartão azul e criticam um sistema de migração comum para atrair nacionais altamente qualificados de países terceiros justificando ser inapropriado, uma vez que alguns cidadãos da UE ainda se deparam com limitações de mobilidade laboral devido aos períodos de adaptação que lhes foram impostos no seguimento da sua integração na União (Collett, 2009). De facto, a livre circulação laboral de cidadãos europeus ainda não está plenamente concluída, isto porque trabalhadores dos últimos países (Bulgária e Roménia) que aderiram à UE em 2007, ainda enfrentam barreiras quanto à sua mobilidade e encontram-se sujeitos a restrições transicionais até 2014. Esta situação é aliás motivo de alguma indignação nestes países, visto que, nacionais altamente qualificados de países terceiros podem desfrutar de uma migração laboral para países como a Alemanha, enquanto que, os países limitados por arranjos transnacionais não têm ainda essa possibilidade (Guild, 2007: 2).

A Alemanha por seu turno deu nota de alguma hesitação ao advogar que, tendo em conta os elevados níveis de desemprego no seu país tal seria indicativo de que as aptidões necessárias que a economia buscava poderiam ser encontradas dentro do seu mercado nacional (Collett, 2009). Como tal, Manfred Weber (*apud* Euractiv, 2009), eurodeputado alemão, enfatizou esta ideia ao referir que, “[a]s novas regras devem evitar colocar pressão adicional nos desempregados dos Estados-membros da UE”. Como consequência desta preocupação, na Directiva 2009/50/CE do Conselho, capítulo III, artigo 8.º (2) cita-se que, “[o]s Estados-Membros podem verificar se a vaga em questão não pode ser preenchida pela mão-de-obra nacional ou comunitária (...)” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

Na proposta inicial para a criação do cartão azul, estipulou-se a livre circulação de nacionais altamente qualificados de países terceiros dentro da UE, evitando assim que estes tivessem de enfrentar vinte e sete sistemas nacionais de admissão distintos, sendo este

⁷⁶ Isto confirma-se no ponto 28 e 29 da Directiva 2009/50/CE do Conselho. Conforme o ponto 28, “[n]os termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo relativo à posição do Reino Unido e da Irlanda, anexo ao Tratado da União Europeia e ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, estes Estados-Membros não participam na aprovação da presente directiva, sem prejuízo do artigo 4.º do protocolo acima referido, e não ficam a ela vinculados nem sujeitos à sua aplicação”. Consoante o ponto 29, “[n]os termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo relativo à posição da Dinamarca, anexo ao Tratado da União Europeia e ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, a Dinamarca não participa na adopção da presente directiva, não ficando por ela vinculada nem sujeita à respetiva aplicação” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

elemento considerado uma das maiores vantagens do cartão azul. Numa entrevista, Ewa Klamt (*apud* Gentili, 2008), eurodeputada alemã, afirmou que

“os 27 regimes de admissão distintos na UE são a razão principal do seu baixo nível de atratividade como destino de imigração. Como consequência, torna-se mais difícil para potenciais trabalhadores de países terceiros circularem facilmente de um Estado-Membro para outro”.

Ultrapassar essa barreira, permitindo a livre circulação de nacionais altamente qualificados de países terceiros na União era portanto fundamental. Todavia, devido à delicadeza da questão da livre circulação na União Europeia, em virtude das suas implicações diretas sobre o conceito de soberania nacional, esse benefício inicial do cartão azul foi retirado em resultado do receio dos Estados-membros perante a possibilidade de uma total liberdade de circulação poder levar a um surto de caça aos melhores empregos e ofertas salariais, “inundando” assim alguns países com vagas de imigração.

A mobilidade destes indivíduos na UE é fulcral, no entanto, o cartão azul oferece um acesso limitado ao mercado laboral europeu permitindo aceder apenas a um Estado de cada vez, criando uma barreira de mobilidade no seio da União (Melander, 2008b). Assim, a vantagem patente num sistema alargado destinado a nacionais altamente qualificados esvanece-se quando se autoriza apenas um acesso parcial em vez de um acesso total ao mercado laboral (von Weizsacker *apud* Melander, 2008b). É precisamente esta situação de mobilidade que é considerada um dos fatores que evidencia uma insuficiência de incentivos para atrair indivíduos altamente qualificados (Collett, 2009), pois o portador de um cartão azul fica limitado ao mercado laboral do Estado-membro que emite o seu cartão (Bertoli *et al.*, 2009: 11) durante um período de dezoito meses e, após esse tempo, se optar por se movimentar para outro Estado-membro, o indivíduo e a sua família terão de enfrentar mais uma barreira obrigando-os a encarar mais um sistema de admissão distinto (Nielsen, 2009: 35). Por isso, após um período de dezoito meses, apesar destes indivíduos disporem da possibilidade de se movimentarem juntamente com as suas famílias para um segundo Estado-membro da União, terão de se candidatar novamente a outro cartão azul, desaparecendo assim grande parte da atratividade deste instrumento (Melander, 2008a). Para além disso, a validade do cartão azul é vista como sendo insuficiente para uma boa integração (Euractiv, 2009). Segundo Kostadinova (2010: 173-174), a ausência de referências à questão de os

nacionais altamente qualificados de países terceiros não deverem enfrentar barreiras internas, “é um silêncio importante no discurso da Comissão, o que impede a criação de uma zona comum de livre movimento de indivíduos e, por conseguinte, contribui para a reconstrução de fronteiras internas na UE”. Como refere Cláudio Fava (*apud* Euractiv, 2009), tal abordagem limitada traduzir-se-á numa “abordagem míope” que tem na sua raiz interesses nacionais, que realçam a preocupação dos Estados-membros no controlo da soberania nacional.

De facto, os Estados-membros privilegiam a manutenção da sua soberania nacional e isso é notório na forma como foi concebida a operacionalização do cartão azul, uma vez que são os próprios Estados-membros que estabelecem o número de nacionais altamente qualificados de países terceiros que poderão admitir no seu mercado laboral e não abdicam dos seus sistemas nacionais distintos para efeitos de seleção, como aliás já referido (Angenendt & Parkes, 2010b). O simples facto dos Estados-membros manterem os seus sistemas nacionais paralelamente ao cartão azul dificulta a tarefa dos indivíduos altamente qualificados entenderem quais as condições necessárias para serem admitidos, o que poderá ter um efeito contraproducente, trabalhando contra o desejo da UE em atraí-los, fazendo-os optar por outros destinos de migração (Nielsen, 2009: 60). Com efeito, a falta de facilidade de circulação e a definição de quotas pelos próprios Estados-membros podem ser prejudiciais tornando países como o Canadá e os EUA ainda mais atrativos (Melander, 2008b; Nielsen, 2009: 20). Logo, apesar de todos os avanços da União ao longo dos anos no domínio da política de imigração, os Estados-membros continuam a tomar as decisões-chave, não abdicando da sua soberania nacional face a estas questões (Bertoli *et al.*, 2009: 12), ainda que a expensas talvez do desenvolvimento económico de todo o espaço comunitário. Isto leva Parkes e Angenendt (2010a: 2-3) a afirmarem que o tão desejado cartão azul “não se encontra de acordo com as realidades políticas”, ou seja, apesar dos Estados-membros reconhecerem a necessidade de competir a nível global para obter o “brain gain” desejado, estes não abdicam da sua soberania nesta questão, preferindo limitar a mobilidade laboral.

Deste modo, esta junção de aspetos como a definição de quotas pelos Estados-membros, as restrições à livre circulação e a manutenção de sistemas nacionais de seleção revelam a ausência da harmonização que a UE tanto advoga. Os entraves postos ao cartão azul denunciam na prática Estados-membros que na realidade ao invés de cooperarem, afinal ainda competem entre si (Collett, 2008; Schain, 2009: 101). Como consequência, “o sonho de uma política europeia única torna-se difícil enquanto governos não estiverem preparados para

renunciar a sua prerrogativa relativamente a domínios delicados como esta em questão” (Sarkozy, 2007: 102).

Paralelamente, é importante notar também que o próprio cartão, por muito meritório que seja quer para as economias europeias, quer para os imigrantes que pretende cativar, não obstante todos os obstáculos atrás referidos, não deveria ultrapassar os direitos dos próprios cidadãos europeus (Costelloe, 2009: 3), o que muito evidentemente acontece com os cidadãos europeus da Bulgária e da Roménia que enfrentam barreiras de circulação até 2014. A discriminação positiva de uns é pois a discriminação negativa de outros (Kahanec & Zimmermann, 2010: 21), ferindo o espírito de coesão social ambicionado pelo projeto europeu.

Simultaneamente, o cartão azul estabelece uma clara distinção entre nacionais altamente qualificados de países terceiros e nacionais não-qualificados de países terceiros, contribuindo assim para a institucionalização da divisão entre estes grupos de indivíduos (Kostadinova, 2010: 58), ameaçando a exclusão dos imigrantes com baixos níveis de escolaridade (Economic Policy Committee, 2008: 16). Esta distinção salienta uma das principais preocupações em torno do cartão azul que reside na discriminação de indivíduos, tendo como fundamento as habilitações e as aptidões dos indivíduos (Guild, 2007: 2; Kyrieri, 2007: 24). A discriminação assim instituída entre os altamente qualificados e os não-qualificados faz ainda transparecer um outro problema: a falha da Comissão Europeia em perceber que os desafios de longo prazo do mercado laboral da União, também passa pela necessidade de indivíduos com diferentes níveis de escolaridade, aptidões e experiências profissionais, e não apenas pela necessidade de vagas altamente qualificadas (Castles, 2006: 25).

Demonstra-se, portanto, que os imigrantes são tidos como unidades económicas, separando-os entre aqueles que são essenciais e aqueles que são interpretados como desnecessários (Wood *apud* Euractiv, 2009). Assim, segundo Pedro Guerreiro (*apud* Parlamento Europeu, 2008), eurodeputado português, “o cartão azul e o seu procedimento único formam um pilar da desumana política da imigração da UE que (...) expulsa ou explora e descarta os imigrantes”.

Neste seguimento, considera-se pertinente aludir a uma afirmação de Manuela Lusetich que evidencia a fragilidade entre a questão da discriminação e a questão da primazia face a determinados indivíduos no quadro da UE. Segundo Lusetich (2007: 1),

“[d]everá o livre movimento ser uma prerrogativa da apenas certas pessoas? Existe um consenso que Estados têm o direito de determinar quem gostariam que entrasse. Por outro lado, geralmente é reconhecido que democracias liberais devem agir segundo o princípio da não-discriminação quando utilizam o seu direito de regular a entrada de estrangeiros. De facto, a linha entre preferência e discriminação é ténue”.

Na ótica de Kancs e Ciaian (2007: 34), o cartão azul é um instrumento político discriminatório e seletivo pois é um mecanismo que induz uma “double-selection”. Isto sucede porque, em primeiro lugar, o cartão azul implica apenas recrutar indivíduos altamente qualificados para a UE, ignorando indivíduos que não possuem essa característica. De seguida, entre esses altamente qualificados unicamente os selecionados mais talentosos e mais bem sucedidos poderão permanecer e trabalhar na UE, visto que o cartão azul pode ser revogado caso o indivíduo perca o seu emprego e permaneça mais de três meses desempregado.

A tudo isto, acrescentem-se as enormes pressões que instrumentos como o cartão azul colocam sobre países em vias de desenvolvimento, ao intensificarem a situação de “brain drain”, ou seja, de fuga de cérebros, de que cronicamente muitos países sofrem, com particular incidência sobre países africanos (Nuthall, 2008; Worldconnectors, 2008: 1). É por isso imperativo assegurar que a criação de um cartão com as características aqui referidas, não fomente uma “fuga de cérebros” (Kubosova, 2007), o que de certo modo está patente na redação da Directiva 2009/50/CE do Conselho, ponto 22, em que o Conselho garante que

“[n]a execução da presente directiva, os Estados-Membros devem abster-se de praticar um recrutamento activo nos países em vias de desenvolvimento em sectores que registam falta de pessoal (...). Essas medidas deverão ser reforçadas através da elaboração e da aplicação de mecanismos, directrizes e outros instrumentos que facilitem, na medida em que for necessário, a migração circular e temporária, bem como outras medidas que minimizem os efeitos negativos e maximizem os efeitos positivos da imigração com um elevado nível de formação sobre os países em vias de desenvolvimento para transformar a fuga de cérebros em afluxo de cérebros” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

O Conselho parece assim encorajar o “brain circulation” (Maru, 2008: 6) e as provisões “antibrain drain”. Segundo a União Europeia, o cartão azul faculta um visto de trabalho temporário, portanto os efeitos de “brain drain” serão limitados visto que no futuro a “fuga de cérebros” irá dar lugar a “brain gain” no seguimento do regresso de imigrantes

altamente qualificados que permitirá ao país de origem usufruir de um conjunto de mais-valias que estes indivíduos levarão de volta consigo (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

Porém, não obstante estes esforços formais, a prática pode ser bem distinta, pois como também é sabido, o cartão azul permite aos seus portadores candidatarem-se à residência permanente após cinco anos na União, nada garantindo por isso o seu regresso ao seu país de origem, e o seu contributo efetivo para o intensificar dos problemas de “brain drain”.

Isto revela que, “[a] fuga de cérebros e o cartão azul da UE demonstram a discordância entre o próprio interesse da UE em permanecer no topo da economia global competitiva e as suas políticas para auxiliar a África no seu objetivo de alcançar os ODM [Objetivos de Desenvolvimento do Milénio]”⁷⁷ (Worldconnectors, 2008: 3). Na verdade, nos países africanos, a emigração de indivíduos altamente qualificados para outros países do globo tem-se intensificado e ao analisar dados referentes ao período entre 1990 e 2000 constata-se que a situação tem vindo a agravar-se. Entre esse período e olhando para dez países africanos observa-se que estes têm experienciado uma perda de cerca de 35% da sua população com níveis de escolaridade elevados (Worldconnectors, 2008: 1). Contudo, este cenário poderá vir a agravar-se com o cartão azul nos Estados-membros de UE se este conseguir efetivamente atrair um número mais elevado de imigrantes africanos altamente qualificados, o que não será difícil atendendo às disparidades socioeconómicas que persistem entre os estados europeus e os estados africanos.

Para além das críticas referidas, saliente-se ainda o problema da dificuldade de reconhecimento de qualificações profissionais, desafio que tem ainda de ser resolvido no seio da UE (Costelloe, 2009: 3; Zimmermann, 2009: 4), para evitar situações de “brain waste”, como as que ocorrem no Canadá, e que levam a perdas económicas e sociais tanto para os imigrantes como para os países de acolhimento e de origem (Kyrieri, 2007: 22). Resolver esta situação em que indivíduos altamente qualificados acabam por desempenhar trabalhos abaixo das suas qualificações profissionais é por isso absolutamente essencial.

⁷⁷ Constata-se que, presentemente, acima de 25% de indivíduos altamente qualificados de países africanos residem fora do seu país de origem encontrando-se em países desenvolvidos, o que representa efeitos negativos nos países de origem, nomeadamente em setores como a educação, a saúde e repercutindo-se na capacidade destes países em atingirem os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), (uma das prioridades da Política de Desenvolvimento da União Europeia), visto que estão a perder capital humano (Worldconnectors, 2008: 1). Para obter mais informação acerca da questão de “brain drain” consulte: Nuthall, 2008; Worldconnectors, 2008; Kubosova, 2007; Straubhaar, 2000; Docquier & Rapoport, 2009; Nyarko, 2010; Marfouk, 2008; Rizvi, 2005; Meyer & Brown, 1999; Carvalhais, 2010; Hansen, 2004; Jalowiecki & Gorzelak, 2004; e Thorn & Holm-Nielsen, 2006.

Na verdade, os critérios de admissão estipulados para a obtenção de um cartão azul assinalam a consciencialização e o reconhecimento por parte dos Estados-membros da UE da importância e centralidade em atrair indivíduos altamente qualificados. Porém, apesar desse reconhecimento, os critérios estabelecidos revelam pouca vontade em estabelecer uma política da União verdadeiramente comum (Angenendt & Parkes, 2010b), isto em grande parte porque, “a UE ainda se visualiza como sendo uma fortaleza e não uma região de migração” (Zimmermann, 2009: 6).

Pese embora todas as falhas e fraquezas, também há quem defende claramente as vantagens de um sistema de cartão azul, podendo este bem ser o caminho para o alinhamento das políticas e das preferências entre os Estados-membros da União Europeia, permitindo contribuir à uma melhor posicionamento da União na “luta por cérebros”, e à outra possibilitando à UE caminhar rumo à criação de uma política comum de imigração (Nielsen, 2009: 67).

Salienta-se ainda que, a partir do ano de 2013, de acordo com o capítulo VI, artigo 20.º (2) da Directiva 2009/50/CE do Conselho, os Estados-membros têm a responsabilidade de apresentar à Comissão estatísticas relativas ao cartão azul (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).⁷⁸ Na Directiva também se estabelece que a partir do ano de 2014 a Comissão deverá relatar, de três em três anos, ao Parlamento Europeu e ao Conselho, os resultados relativos à aplicação desta Directiva nos Estados-membros (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).⁷⁹ Possivelmente após a recolha trianual de relatórios poderá ser possível verificar se a adoção do cartão azul foi ou não a melhor opção por parte dos Estados-membros da União Europeia.

⁷⁸ O capítulo VI, artigo 20.º (2), indica que, “[a]nualmente, e pela primeira vez até 19 de Junho de 2013, os Estados-Membros comunicam à Comissão, nos termos do Regulamento (CE) n.º 862/2007, as estatísticas sobre o número de nacionais de países terceiros aos quais concederam e, na medida do possível, renovaram ou retiraram um Cartão Azul UE no ano civil precedente, mencionando a sua nacionalidade e, na medida do possível, a sua actividade. São igualmente comunicadas as estatísticas sobre os familiares admitidos, excepto a informação sobre a sua actividade. Para os titulares do Cartão Azul UE e familiares admitidos em conformidade com o disposto nos artigos 18.º, 19.º e 20.º, as informações comunicadas especificarão também, na medida do possível, o Estado-Membro de residência precedente” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

⁷⁹ Conforme o capítulo VI, artigo 21.º, “[d]e três em três anos, e pela primeira vez o mais tardar em 19 de Junho de 2014, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre a aplicação da presente directiva nos Estados-Membros, incluindo em particular uma avaliação do impacto do n.º 4 do artigo 3.º e dos artigos 5.º e 18.º, e propor as alterações que sejam necessárias” (Jornal Oficial da União Europeia, 2009).

O ponto da situação

“Se é moralmente incorreto restringir a imigração, por exemplo, com base na raça, será restringir a imigração com base na escolaridade e na habilidade assim tão diferente?”

(Tannock, 2007: 6)

Como refere Christian Joppke (2005: 47-51), tanto políticas de imigração como políticas de cidadania são políticas de exclusão. Mas se diferenciar implica excluir, então é impossível que políticas de exclusão não discriminem. Na verdade, após os imigrantes ultrapassarem a exclusão externa a que são sujeitos no processo de entrada no país, são posteriormente sujeitos à exclusão interna. Isso verifica-se nitidamente no Canadá, onde após terem ultrapassado as barreiras sentidas na fase da obtenção da residência permanente, e em virtude de um sistema de pontos que dá primazia a indivíduos com elevado nível de escolaridade em detrimento dos menos qualificados, os imigrantes ainda têm de se deparar perante barreiras internas na obtenção de cidadania, como referido no capítulo 3.

Em conclusão, e como procurámos demonstrar nos capítulos 3 e 4, constata-se que, no Canadá, tanto na fase de entrada no país (obtenção de residência permanente) como no processo de naturalização (obtenção de cidadania), os imigrantes estão sujeitos a um sistema altamente exclutor, que dá origem a uma *cidadania elitista* assente no critério máximo do *conhecimento*.

Sendo esta a situação presente, e uma vez que se assiste à intensificação da corrida ao talento assente na institucionalização da discriminação dos menos qualificados (*education-based discrimination*), é pois fundamental questionar quer o modelo canadiano quer modelos semelhantes como o agora instituído na União. Estará nestes modelos de seleção alicerçados no privilegiar do conhecimento científico e tecnológico, e assentes numa visão elitista da cidadania, o caminho para o reforço da qualidade democrática de sociedades que se querem mais inclusoras, promotoras da igualdade e dos Direitos Humanos?

CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO

“Por vezes, necessitamos simplesmente de nos erguer e de confrontar diretamente a discriminação que se apresenta à nossa frente: a discriminação baseada na escolaridade. Precisamos de afirmar que este tipo de discriminação não é de qualquer forma legítima nem inocente.”

(Tannock, 2007: 8)

Numa era de competição mundial, caracterizada pela crescente procura de indivíduos altamente qualificados, os diversos países do globo têm procurado melhorar os seus sistemas de seleção de imigrantes permitindo-lhes ir ao encontro das necessidades dos seus mercados laborais (The Conference Board of Canada, 2006: 136).

Nesta competição o Canadá e a UE não são exceção e ambos se veem confrontados com realidades similares a nível demográfico e socioeconómico, colocando-os dependentes da imigração internacional, especialmente dos trabalhadores altamente qualificados (Schmidtke *et al.*, 2006: 1). Isto significa que o Canadá e a UE atribuem um valor acrescentado aos indivíduos altamente qualificados e isso deve-se, em grande parte, aos benefícios que consideram que estes indivíduos podem trazer às suas sociedades, nomeadamente: (a) possuem uma maior taxa de sucesso no mercado laboral; (b) apresentam uma maior capacidade para lidar com problemas relativos à sua integração na sociedade recetora; (c) detêm uma maior facilidade em encontrar um novo emprego caso percam o seu anterior; e (d) regra geral os seus filhos têm uma maior probabilidade de virem a possuir um elevado nível de escolaridade (Reitz, 2010: 13).

Ao proceder, no segundo capítulo desta tese, a um enquadramento histórico da evolução jurídica da cidadania canadiana através da identificação de três fases distintas do seu projeto, destacando o ano de 1947, de 1977 e o período de 1998 a 2003, é possível identificar, fruto desta evolução, o surgimento progressivo da valorização do conhecimento científico e tecnológico e da “cidadania do conhecimento”. Ao debruçarmo-nos sobre a cidadania na sociedade canadiana é incontornável reter que esta provém do *Citizenship Act* e que um elemento primordial desse *Act* é o reconhecimento de uma característica que marca a sociedade canadiana – a sua diversidade cultural. Como tal, nela também se evidencia uma

componente-chave da sociedade canadiana e da política canadiana de cidadania – a sua multiculturalidade. A evolução da política multicultural no Canadá, desde a sua implementação oficial em 1971, implicou modificações na forma como a cidadania é concebida. Com o multiculturalismo, distanciamo-nos de leituras de cidadania mais centradas no paradigma nacional, ao reconhecer em simultâneo o valor da identidade singular dos indivíduos e a centralidade da diversidade de culturas (Soutphommasone, 2006: 403). O governo canadiano reconhece a importância desta dupla riqueza, ou seja, reconhece a relação entre os indivíduos e a sua comunidade e a sua fulcralidade na integração dos imigrantes recém-chegados ao Canadá (Macklin & Crépeau, 2010).

No âmbito da política de imigração canadiana, com a criação do sistema de pontos em 1967 e as suas várias remodelações ao longo dos anos, assistiu-se a uma crescente valorização da escolaridade e do conhecimento. Essa valorização culminou no ano de 2002 com a entrada em vigor do *Immigration and Refugee Protection Act* (IRPA), e a subsequente implementação de um modelo centrado no valor do capital humano, privilegiando potenciais imigrantes com elevado grau de escolaridade (Alboim & The Maytree Foundation, 2009: 24).

Nesta dissertação, demos particular atenção ao “Federal Skilled Worker Program” (FSWP), pois é a via pela qual os trabalhadores altamente qualificados são selecionados à luz da sua formação, da sua escolaridade e das suas aptidões, com vista a contribuirem economicamente para o país recetor (Becklumb, 2008: 16). Porém, questão central do nosso trabalho é saber se o sistema de avaliação adotado (o sistema de pontos) contribui efetivamente para a integração de residentes permanentes na sociedade canadiana e para o ideal de uma sociedade mais inclusora, democrática e igualitária.

No capítulo três, prevalece a ideia de que apesar dos vários mecanismos de integração que se encontram ao dispor de residentes permanentes, tais como o Programa de Acolhimento que atua em seis áreas distintas, a integração destes indivíduos tem sido cada vez mais difícil, experienciando inúmeras barreiras que dificultam a sua integração na sociedade canadiana (RBC Financial Group, 2005: 2). Assim, apesar do sistema de pontos estar formulado para selecionar indivíduos com maior probabilidade de integração na sociedade e na economia canadiana, a realidade da sua integração tem conhecido diversas barreiras (Schmidtke *et al.*, 2006: 3). Esta situação deve-se a um conjunto de fatores referidos no capítulo três, dos quais destacamos: (a) a capacidade real das aptidões comunicacionais dos recém-chegados revela-se de um modo geral abaixo das expectativas do empregador (Birrell & McIsaac, 2006: 110); (b)

em muitos dos casos os níveis salariais são baixos, essencialmente devido à correlação feita entre aptidões comunicacionais e produtividade, não permitindo assim que os indivíduos tirem total partido da sua escolaridade (Citizenship and Immigration Canada. Integration Branch, 2001: 23; Picot, 2008: 15-18); (c) a falta de experiência de trabalho dos recém-chegados no Canadá; e (d) a dificuldade no reconhecimento de credenciais devido à rigidez e inflexibilidade das regras de avaliação (Birrell & McIsaac, 2006: 108) o que impede, por exemplo, os recém-chegados de poderem exercer a sua profissão (Wayland & Goldberg, 2010a: 12).

Em consequência, existem inevitavelmente repercussões, tais como: (1) a necessidade dos indivíduos repetirem formações; (2) a não libertação imediata de mais mão de obra qualificada para o mercado laboral; (3) o aumento das taxas de pobreza, com a consequente sobrecarga dos programas de assistência social; e (4) o aumento dos custos sobre a qualidade das relações étnicas e culturais, sobre o respeito integral pelos direitos humanos, sobre o processo de integração e até sobre a saúde mental de cada indivíduo (Wayland & Goldberg, 2006: 12).

Através da leitura e análise de vários estudos em torno desta matéria, constata-se pois que o sistema de pontos, apesar de colocar um grande ênfase na escolaridade, leva a que muitos recém-chegados tenham de enfrentar um leque de barreiras que desafiam a sua plena integração na sociedade canadiana. Logo, o sistema de pontos criado com o intuito de seleccionar aqueles com maior probabilidade de integração no mercado laboral, na economia e sociedade canadianas não tem refletido tais intentos na realidade, pois não tem contribuído, em grande medida, para a integração destes indivíduos.

Olhando para a análise do capítulo quatro é fundamental reter duas ideias centrais em torno do sistema de pontos. Em primeiro lugar, conduz-nos para uma maior estratificação entre membros da sociedade na qual há uma clara valorização dos indivíduos altamente qualificados e uma desvalorização dos menos qualificados, criando assim uma divisão entre grupos (Khan, 2011). Em segundo lugar, a análise ao sistema de pontos, em especial à atribuição de pontos para cada um dos seis critérios assumidos pelo sistema, realça o que se configura como uma hipocrisia, atrevemo-nos a dizer, do sistema de pontos, já que uma percentagem significativa da população canadiana não conseguiria entrar no seu próprio país à luz do critério da escolaridade (Baulder, 2002).

Com a obtenção de residência permanente, muitos indivíduos evidenciam a sua vontade de integração plena na sociedade canadiana. Nesse sentido, a cidadania surge como

um instrumento político fundamental do Estado pelo qual este estabelece os requisitos necessários aos indivíduos para aceder a um patamar de pertença plena a uma comunidade política (Jenson & Papillon, 2001b: 2; Bertocchi & Strozzi, 2004: 2), atingindo desta forma aquilo que pode ser avaliado como o vínculo máximo de pertença ao Canadá.

Simultaneamente, vimos nesta dissertação que também a UE tem procurado um papel de maior relevo na competição internacional para atrair imigrantes detentores de um elevado grau de escolaridade. Reflexo desse esforço, no âmbito da Estratégia de Lisboa, é por exemplo o tempo devotado à criação de um cartão azul, cujo objetivo reside em atrair indivíduos altamente qualificados, e que opera de modo similar ao sistema de pontos canadiano.

No conjunto dos vários passos que contribuíram para a emergência do cartão azul, o Tratado de Amesterdão emerge como uma pedra angular, ao elevar o tema da imigração ao estatuto de competência da União (Vargeli *et al.*, 2010: 3). É nesse sentido que a UE tem vindo a conceber programas desde 1999 com o claro intuito de desenvolver políticas respeitantes à uniformização das regras da imigração e do asilo (Collett, 2010). Destaque para o Programa de Tampere (1999-2004) e para o Programa de Haia (2004-2009). Fruto deste segundo, emergiu em 2005 o Green Paper “EU Approach to Managing Economic Migration” (European Commission, 2005a: 3). Em dezembro do mesmo ano foi divulgado pela Comissão um “Policy Plan on Legal Migration” [COM (2005) 669] (Guild, 2007: 20). Dois anos mais tarde, em 2007, a Comissão adotou duas propostas legislativas, designadas em conjunto como o cartão azul (European Commission, 2007c: 1). O objetivo destas propostas: melhorar o posicionamento da União na competição internacional pela captação de indivíduos altamente qualificados (Migration Policy Institute, 2007) através da criação de um mercado laboral mais apelativo, menos burocrático, de procedimentos mais céleres e uniformizados (WorkPermit, 2011c), procurando assim fazer face aos problemas atuais (demográficos e económicos) que marcam a sociedade europeia (Costello, 2009).

No entanto, apesar das vantagens do cartão azul da UE mencionadas previamente no capítulo quatro, é fundamental relembrar algumas das desvantagens e críticas apontadas, especialmente: (1) o facto de nem todos os países da União se terem prontificado a abdicar dos seus próprios sistemas de seleção, o que sem dúvida enfraquece as intenções uniformizadores do cartão azul; (2) o facto de o sistema do cartão azul discriminar negativamente ainda que de forma indireta, cidadãos europeus que ainda se encontram sujeitos a limitações na sua liberdade de circulação (Collett, 2009; Guild, 2007: 3); (3) o facto

de países como a Alemanha apresentarem alguma indecisão face ao cartão por considerarem já possuírem um número elevado de desempregados com altamente qualificados que podem responder às necessidades do mercado laboral (Collett, 2009); (4) o facto de a grande vantagem inicial do cartão azul, a livre circulação na UE, ter na verdade perdido grande parte da sua atratividade (Melander, 2008a; Melander, 2008b) em função das limitações criadas pelas soberanias nacionais que assim se refletem na própria qualidade da integração dos migrantes nas sociedades de acolhimento (Euractiv, 2009); e (5) o facto de persistirem vários entraves nos sistemas de reconhecimento de qualificações profissionais e académicas (Zimmermann, 2009: 4).

Não negando as vantagens do sistema de pontos canadiano e do cartão azul da UE, as desvantagens enunciadas no desenrolar desta dissertação apontam para uma realidade bem diferente da almejada pela conceção teórica desses sistemas. De facto, ambos se evidenciam como sistemas de seleção que fomentam e institucionalizam uma “*education-based discrimination*”, termo cunhado por Stuart Tannock (2007), aceitando e legitimando assim a discriminação dos menos qualificados, e alimentando, por consequência, uma visão elitista da própria *cidadania* fundada no *conhecimento* como critério promotor de exclusão social.

Em conclusão, consideramos da maior importância dissecar os sistemas encarregues de seleccionar “os melhores cérebros” visto que a realidade atual é assinalada pela competição global pela atração de indivíduos altamente qualificadas e, portanto, marcada pela mobilização de trabalhadores que usufruem de um significativo grau de conhecimento científico. Ora, isto não pode passar ao largo do debate sobre a refundação da própria cidadania, já que o que aqui está em causa é a adoção do conhecimento como critério de acesso a uma cidadania supostamente mais democrática e inclusora. Democrática e inclusora para quem?

Sendo simultaneamente cidadã canadiana, portuguesa e europeia, pareceu-me muito relevante questionar quer o modelo canadiano quer o modelo do cartão azul da UE, que se destinam a atrair trabalhadores detentores de um elevado grau de capital intelectual. Esta dissertação debruça-se pois sobre uma temática (a análise do sistema de pontos canadiano e do cartão azul da UE) que considero, não obstante a literatura abundante sobre brain gain/brain drain, ainda pouco debatida na perspetiva do seu impacto sobre as qualidades da própria cidadania enquanto conceito central da Democracia e, como tal, procurei estimular o debate em torno de modelos que são reveladores de uma visão exclusora e elitista da

cidadania, assente na valorização de um dado tipo de conhecimento, que assim serve de critério de exclusão.

BIBLIOGRAFIA

Documentos Oficiais

BARROSO, J. M. (2007), 'Opening remarks of President Barroso – Legal immigration', *European Commission Speech 07/650*, 23 outubro 2007. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/07/650>.

Consultado em 3 de outubro de 2010.

BECKLUMB, P. (2008), 'Canada's Immigration Program', *Library of Parliament*. Disponível em <http://www2.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/bp190-e.pdf>. Consultado em 5 de agosto de 2010.

BIRRELL, B. e MCISAAC, E. (2006), 'Integrating Immigrants in Canada: Addressing Skills Diversity', in *From Immigration to Integration Local Solutions to a Global Challenge*, Paris: OECD Publishing. Disponível em http://www.logiqo.com/easycontact/ec/british/opencities/jun09/archives/from_immigration_to_integration.pdf. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

Canadian Charter of Rights and Freedoms 1982. Disponível em <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/charter/>. Consultado em 23 de agosto de 2010.

CHUI, T., TRAN, K. e MAHEUX, H. (2007), 'Immigration in Canada : A Portrait of the Foreign-born Population, 2006 Census', *Statistics Canada*, 97-557. Disponível em <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-557/pdf/97-557-XIE2006001.pdf>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

Citizenship Act 1985. (c. C-29), Otava: Minister of Justice. Disponível em <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-29/>. Consultado em 23 de agosto de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2006), 'Forging Our Legacy: Canadian Citizenship and Immigration, 1900–1977'. Disponível a <http://www.cic.gc.ca/English/resources/publications/legacy/chap-5.asp#chap5-2>.

Consultado em 21 de outubro de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2007), 'About being a permanent resident of Canada'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/newcomers/about-pr.asp>.

Consultado em 4 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2008a), 'Canadian Multiculturalism: An Inclusive Citizenship'. Disponível em

<http://www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/citizenship.asp>. Consultado em 22 de outubro de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2008b), 'Government of Canada helps immigrants achieve success in Canada', *News Release*. Disponível em

<http://www.cic.gc.ca/english/departement/media/releases/2008/2008-03-20a.asp>.

Consultado em 22 de outubro de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2009), 'Learn about the new law'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/information/faq/citizenship/cit-rules-faq04.asp>.

Consultado em 21 de outubro de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010a), 'Annual Report to Parliament on Immigration 2010'. Disponível em

http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/immigration2010_e.pdf. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010b), 'Becoming a Canadian citizen: Who apply'.

Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/citizenship/become-eligibility.asp>.

Consultado em 4 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010c), 'Canadian Citizenship'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/citizenship.asp>. Consultado em 23 de outubro de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010d), 'Evaluation of the Federal Skilled Worker Program'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/FSW2010.pdf>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010e), 'OP25 – Canadian Experience Class'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/resources/manuals/op/op25-eng.pdf>. Consultado em 17 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010f), 'Selected trend data for Canada, 1996, 2001 and 2006 Census'. Disponível em <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/92-596/P1-2.cfm?TID=0&Lang=eng&T=PR&PRCODE=01&GEOCODE=01>. Consultado em 15 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010g), 'Skilled Workers and professionals: Who can apply'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-who.asp>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010h), 'Skilled workers and professionals: Who can apply – Six selection factors and pass mark'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010i), 'Strengthening the Value of Canadian Citizenship: Amending the Citizenship Act to protect the integrity of Canadian citizenship'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/departement/media/backgrounders/2010/2010-06-10.asp>. Consultado em 21 de outubro de 2010.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2011a), 'Application for Canadian citizenship – Adults (18 years of age or over)'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/information/applications/adults.asp>. Consultado em 4 de outubro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2011b), 'The Live-in Caregiver Program: Who can apply'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/apply-who.asp>. Consultado em 5 de Outubro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. CIC NEWS (2010), 'Canadian Immigration in Review'. Disponível em <http://www.cicnews.com/2010/12/canadian-immigration-year-review12819.html>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. INTEGRATION BRANCH (2001), 'Immigrant Integration in Canada Policy Objectives, Program Delivery and Challenges'. Disponível em http://atwork.settlement.org/downloads/atwork/Immigrant_Integration_in_Canada_discussion_paper_Hauck_May01.pdf. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. RESEARCH AND EVALUATION BRANCH (2004), 'Facts and Figures 2003. Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents'. Disponível em http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2010/cic/Ci1-8-2003-eng.pdf. Consultado em 15 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. RESEARCH AND EVALUATION BRANCH (2010a), 'Canada Facts and Figures. Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents 2009'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/facts2009.pdf>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. RESEARCH AND EVALUATION BRANCH (2010b), 'Evaluation of the Federal Skilled Worker Program'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/FSW2010.pdf>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2009a), 'Council adopts the "EU Blue Card": more advantages for high-skilled foreign workers', 10266/09, 25 maio 2009. Disponível em http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/misc/107989.pdf. Consultado em 3 de agosto de 2010.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2009b), 'Council Directive on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment', 17426/08, 18 março 2009. Disponível em <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st17/st17426.en08.pdf>. Consultado em 3 agosto de 2010.

DAYTON-JOHNSON, J., KATSELI, T. L., MANIATIS, G., MÜNZ, R. e PAPADEMETRIOU, D. (2007), 'Gaining from Migration - Towards a New Mobility System', Paris: OECD Publishing. Disponível em http://www.migrationpolicy.org/pubs/Gaining_from_Migration.pdf. Consultado em 2 de fevereiro de 2011.

DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA (2002), *Immigration and Refugee Protection Act*, SOR/2002-227. Disponível em <http://laws.justice.gc.ca/PDF/Statute/I/I-2.5.pdf>. Consultado em 12 de janeiro de 2011.

DEPARTMENT OF THE SECRETARY OF STATE OF CANADA (1987), *Citizenship 87: Proud to Be Canadian*, Ottawa: Supply and Service Canada.

DEWING, M. (2009), 'Canadian Multiculturalism PRB 09-20E', *Library of Parliament*. Disponível em <http://www2.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/prb0920-e.pdf>. Consultado em 25 de outubro de 2010.

DEWING, M. e LEMAN, M. (2006), 'Canadian Multiculturalism', *Library of Parliament*. Disponível em <http://www2.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/936e.htm#bmulticultural>. Consultado em 22 de outubro de 2010.

ECONOMIC POLICY COMMITTEE (2006), 'Factor Mobility in the Global Economy: Policies for Growth in an Interconnected World', *ECFIN/EPC(2006)REP/56235 final*. Disponível em http://europa.eu/epc/pdf/fator_mobility_en.pdf. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

EURACTIV (2008a), 'EU eyes higher pay for skilled immigrants', *EurActiv.com*. Disponível em <http://www.euractiv.com/en/justice/eu-eyes-higher-pay-skilled-immigrants/article-175649>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

EURACTIV (2008b), 'Divided Parliament approves EU Blue Card system', *EurActiv.com*. Disponível em <http://www.euractiv.com/en/social/europe/divided-parliament-approves-eu-blue-card-system/article-177380>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

EURACTIV (2009), 'An EU 'Blue Card' for high-skilled immigrants?', *EurActiv.com*. Disponível em <http://www.euractiv.com/en/social/europe/eu-blue-card-high-skilled-immigrants/article-170986>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

EUROBAROMETER (2008), 'The role of the European Union in Justice, Freedom and Security areas', *Eurobarometer Special Report 290*, Wave 68.2, European Commission. Disponível em http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_290_en.pdf. Consultado em 4 de outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2005a), 'Green Paper on an EU Approach to Managing Economic Migration', *European Commission* COM(2004)811 final, 1 janeiro 2005. Disponível em http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0811en01.pdf. Consultado em 2 de outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2005b), 'Policy Plan on Legal Migration', *European Commission Memo* 05/49421, 21 dezembro 2005. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/494&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2007a), 'Attractive conditions for the admission and residence of highly qualified immigrants', *European Commission Memo* 07/423, 23 outubro 2007. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/423>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2007b), 'Making Europe more attractive to highly skilled migrants and increasing the protection of lawfully residing and working migrants', *European Commission* IP/07/1575, 23 outubro 2007. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1575>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2007c), 'Proposal for a Council Directive on the conditions for entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment: Summary of the impact assessment', *European Commission* SEC(2007) 1382, 23 outubro 2007. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0637:FIN:EN:PDF>. Consultado em 5 de Outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2007d), 'Simplified admission procedures and common set of rights for third-country workers', *European Commission Memo* 07/422, 23 outubro 2007. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/422>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2007e), 'Towards a common European Union Immigration Policy', *European Commission Home Affairs*. Disponível em http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2007&nu_doc=780. Consultado em 16 de fevereiro de 2011.

EUROPEAN COMMISSION (2010a), 'Delivering an area of freedom, security and justice for European's citizens: Action plan implementing the Stockholm Programme', *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, COM(2010) 171 final, 20 abril. Disponível em http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/malmstrom/archive/COM%202010%20171%20EN.pdf. Consultado em 5 de Outubro de 2010.

EUROPEAN COMMISSION (2010b), 'Europa 2020: a Comissão propõe uma nova estratégia económica para a Europa', *European Commission* IP/10/225, 3 março 2010. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/225&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>. Consultado em 20 de junho de 2011.

EUROPEAN PARLIAMENT (2007), 'European "blue card" to solve problem of aging population?', *European Parliament Press Release*, 26 setembro 2007. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20070921STO10548&language=EN>. Consultado em 5 de Outubro de 2010.

EUROPEAN PARLIAMENT (2008a), 'Blue Card scheme backed by MEPs', *European Parliament Press Release*, 5 novembro 2008. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+IM-PRESS+20081013STO39205+0+DOC+PDF+V0//EN&language=EN>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

EUROPEAN PARLIAMENT (2008b), 'Immigration: the Blue Card, an EU visa for skilled staff', *European Parliament Press Release*, 26 junho 2008. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=NL&type=IM-PRESS&reference=20080623IPR32500>. Consultado em 5 de Outubro de 2010.

EUROSTAT (2005), 'Population projections 2004-2050', *Eurostat news release*. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/05/48&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>. Consultado em 24 de fevereiro de 2011.

EUROSTAT (2010), 'Population projections', *Eurostat*. Disponível em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections. Consultado em 24 de fevereiro de 2011.

FRATTINI, F. (2007a), 'The future of EU migration and integration policy', *European Commissioner Speech* 07/98, 23 fevereiro 2007. Disponível em <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/07/98&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>. Consultado em 17 de fevereiro de 2011.

GOVERNMENT OF CANADA (2002), 'Achieving Excellence: Investing in People, Knowledge and Opportunity', *Industry Canada*. Disponível em <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/C2-596-2001-1E.pdf>. Consultado em 12 de janeiro de 2011.

GOVERNMENT OF CANADA (2008), 'Multicultural Canada in the 21st Century: Harnessing Opportunities and Managing Pressures', *Policy Research Initiative*. Disponível em http://www.policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenm=rp_mult_bkg. Consultado em 22 de outubro de 2010.

GOVERNMENT OF CANADA (2009), 'A Short History of Canadian Citizenship Laws'. Disponível em http://www.canadainternational.gc.ca/new_york/consul/a-short-history-canadian-citizenship_bref-historique-des-lois-sur-la-citoyennete-canadienne.aspx. Consultado em 21 de outubro de 2010.

HOUSE OF COMMONS CANADA (2005), 'Updating Canada's Citizenship Laws: It's Time', *Report of the Standing Committee on Citizenship and Immigration*. Disponível em http://www.telusplanet.net/public/mozuz/cimm05/CIMM_Rpt12-e.pdf. Consultado em 22 de outubro de 2010.

Immigration Act 1952. (c. 24), Otava: E. Cloutier. Disponível em http://www.canadiana.org/ECO/ItemRecord/9_08041?id=8650fa2211f30b51&Language=en. Consultado em 30 de outubro de 2011.

IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD OF CANADA (2006), 'Immigration and Refugee Board of Canada: An Overview'. Disponível em <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/MQ21-32-2006E.pdf>. Consultado em 5 de agosto de 2010.

Immigration and Refugee Protection Act 2001. (c. 27), Otava: Minister of Justice. Disponível em <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2.5/>. Consultado em 30 de outubro de 2011.

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA (2009), 'Directiva 2009/50/CE Do Conselho de 25 de Maio de 2009 relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego qualificado', *Conselho da União Europeia*. Disponível em <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:en:PDF>. Consultado em 2 de outubro de 2010.

MICRO-ECONOMIC POLICY ANALYSIS BRANCH, INDUSTRY CANADA AND POLICY RESEARCH
DIRECTORATE E HUMAN RESOURCES AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA (2008),
'International Mobility of Highly Skilled Workers: A Synthesis of Key Findings and Policy
Implications', *Industry Canada*. Disponível em <http://www.ic.gc.ca/eic/site/eas-aes.nsf/eng/ra02037.html>. Consultado em 20 de janeiro de 2011.

OECD (2009), *SOPEMI 2009 International Migration Outlook*, Paris: OECD. Disponível em
http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/colecc_oig/pub_ocde/internac_migration_outlook%5B2009%5D.pdf. Consultado em 3 de outubro de 2010.

OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (2003), 'Council Directive 2003/109/EC of 25
November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term
residents', *European Council*. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:016:0044:0053:EN:PDF>.
Consultado em 10 de novembro de 2010.

PARLAMENTO EUROPEU (2008), 'PE vota sobre proposta de "cartão azul" da UE',
Comunicado de Imprensa Parlamento Europeu, 16 outubro 2008. Disponível em
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20081107FCS41562+0+DOC+XML+V0//PT>. Consultado em 17 de fevereiro
de 2011.

PARLIAMENT OF THE COMMONWEALTH OF AUSTRALIA (2004), *To make a contribution:
review of skilled labour migration programs 2004*, Canberra: House of Representatives
Publishing Unit. Disponível em
<http://www.aph.gov.au/house/committee/mig/skillmig/report/fullreport.pdf>.
Consultado em 1 de outubro de 2010.

STATISTICS CANADA (2009), '2006 Census: Immigration in Canada – A Portrait of the Foreign-
born Population'. Disponível em <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-557/pdf/97-557-XIE2006001.pdf>. Consultado em 5 de
janeiro de 2011.

STATISTICS CANADA (2010), 'Citizenship'. Disponível em <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/citizenship-citoyennete-eng.htm>. Consultado em 21 de outubro de 2010.

THE CONFERENCE BOARD OF CANADA (2006), *Performance and Potential 2005–06: The World and Canada, Trends Reshaping Our Future*, Otava: The Conference Board of Canada.

TRAN, K., KUSTEC, S. e CHUI, T. (2005), 'Becoming Canadian: Intent, process and outcome', *Statistics Canada* 11-008. Disponível em <http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/11-008/feature-caracteristique/5018920-eng.pdf>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

UNITED NATIONS. DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS. POPULATION DIVISION (2009), *International Migration Report 2006: A Global Assessment*. Disponível em http://www.un.org/esa/population/publications/2006_MigrationRep/report.htm. Consultado em 15 de janeiro de 2011.

WASMEN, R. E. e HADDAL, C. C. (2007), 'Point Systems for Immigrant Selection: Options and Issues'. *CRS Report for Congress* RL34030. Disponível em <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/crs/rl34030.pdf>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

WATT, D., KRYWULAK, T. e KITAGWA, K. (2008), 'Renewing Immigration: Towards a Convergence and Consolidation of Canada's Immigration Policies and Systems', *The Conference Board of Canada*. Disponível em http://www.conferenceboard.ca/Libraries/NETWORK_PUBLIC/Iri2008_research_renewingimmigration.sflb. Consultado em 18 de janeiro de 2011.

Livros e Artigos

ABU-LABAN, Y. e GABRIEL, C. (2002), *Selling diversity: Immigration, multiculturalism, employment equity and globalization*, Peterborough: Broadview Press.

ALBOIM, N. e THE MAYTREE FOUNDATION (2002), 'Fulfilling the Promise: Integrating Immigrants Skills into the Canadian Economy', *Caledon Institute of Social Policy*. Disponível em <http://www.caledoninst.org/Publications/PDF/553820134.pdf>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

ALBOIM, N. e THE MAYTREE FOUNDATION (2009), 'Adjusting the Balance: Fixing Canada's Economic Immigration Policies', *The Maytree Foundation*. Disponível em <http://maytree.com/policy-papers/adjusting-the-balance-fixing-canadas-economic-immigration-policies.html>. Consultado em 12 de janeiro de 2011.

ALVES, M. A. S. (2009), 'Habermas e os Desafios de uma sociedade Multicultural', *Instituto* 2(1): 124-139. Disponível em <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/intuitio/article/viewArticle/5388>. Consultado em 12 de junho de 2011.

ANGENENDT, S. e PARKES, R. (2010a), 'After the Blue Card EU Policy on Highly Qualified Migration - Three Ways out of the Impasse', *HBS Discussion Paper*. Disponível em http://www.migration-boell.de/downloads/migration/HBS_Discussion_Paper_-_EU_Policy_on_Highly_Qualified_Migration.pdf. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

ANGENENDT, S. e PARKES, R. (2010b), 'The Blue Card Impasse - Three Options for EU Policy on Highly Qualified Immigrants', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.europeanunionbluecard.com/>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

- ANTECOL, H., COBB-CLARK, D. A. e TREJO, S. J. (2003), 'Immigration Policy and the Skills of Immigrants to Australia, Canada, and the United States', *Journal of Human Resources* 38(1): 192-218. Disponível em <http://jhr.uwpress.org/cgi/reprint/XXXVIII/1/192>. Consultado em 11 de setembro de 2010.
- APPAVE, G. (2010), 'The Highly-Skilled as a 'Renewable Resource'', in Omolara Farinde (ed.), *Mobility & Inclusion - Managing Labour Migration in Europe*, Berlim: Heinrich Böll Stiftung. Disponível em http://www.migration-boell.de/web/migration/46_2413.asp. Consultado em 18 de fevereiro de 2011.
- AVATO, J. (2009), 'Dynamics in Highly Skilled Migration: A European Perspective', Tese de Doutorado, Universidade de Tübingen. Disponível em http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2009/3953/pdf/Dissertatione_Avato2.pdf. Consultado em 5 de março de 2011.
- BALDWIN-EDWARDS, M. e SCHAIN, M. A. (1994), *The Politics of Immigration in Western Europe*, Londres: Frank Cass.
- BANTING, K. e KYMLICKA, W. (2010), 'Canadian Multiculturalism: global anxieties and local debates', *British Journal of Canadian Studies* 23(1): 43-72. Disponível em http://post.queensu.ca/~bantingk/Canadian_Multiculturalism.pdf. Consultado em 3 de novembro de 2010.
- BARKER, M. e BENJAMIN, D. (1994), 'The performance of immigrants in Canada's labour market', *Journal of Labour Economics* 12(3): 369-405. Disponível em <http://links.jstor.org/stable/pdfplus/2535221.pdf?acceptTC=true>. Consultado em 28 de setembro de 2010.
- BARRY, B. (2001), *Culture and Equality: An egalitarian Critique of Multiculturalism*, Cambridge: Polity Press.

BAUBÖCK, R. (2009), 'The rights and duties of external citizenship', *Citizenship Studies* 13(5): 475-499. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/686511_778384746_916166631.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.

BAUMEISTER, A. (2000), 'Habermas: Discourse and the 'Politics of Difference'', Comunicação apresentada na Political Studies Association – UK 50th Annual Conference, Londres, Inglaterra, 10-30 abril. Disponível em <http://www.psa.ac.uk/cps/2000/Baumeister%20Andrea.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

BAUMEISTER, A. (2007), 'Diversity and Unity: The Problem with 'Constitutional Pluralism'', *European Journal of Political Theory* 6(4): 483-503. Disponível em <https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/1391/1/Diversity%20and%20Unity%20The%20Problem%20with%20'Constitutional%20Patriotism'.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

BEACH, C. M., GREEN, A. G. e WORSWICK, C. (2009), 'Improving Canada's Immigration Policy', *C.D. Howe Institute e-brief* (87): 1-5. Disponível em http://www.cdhowe.org/pdf/ebrief_87.pdf. Consultado em 3 de agosto de 2010.

BENHABIB, S. (2003), 'Transformations of Citizenship: The Case of Contemporary Europe', *Government and Opposition* 37(4): 439-465. Disponível em <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1477-7053.00110/pdf>. Consultado em 17 de outubro de 2010.

BERG, I. (1970), *Education and jobs: The Great training robbery*, Nova Iorque: Praeger.

BERTOCCHI, G. e STROZZI, C. (2004), 'Citizenship Laws and International Migration in Historical Perspective', *CEPR Discussion Paper* 4737. Disponível em <http://www.cepr.org/meets/wkcn/1/1626/papers/Bertocchi.pdf>. Consultado em 21 de outubro de 2010.

BERTOCCHI, G. e STROZZI, C. (2006), 'The Evolution of Citizenship: Economic and Institutional Determinants', *IZA Discussion Paper* 2510. Disponível em <http://ftp.iza.org/dp2510.pdf>. Consultado em 22 de outubro de 2010.

BERTOLI, S., BRUCKER, H., FACCHINI, G., MAYDA, A. M. e PERI, G. (2009), 'The Battle for Brains: How to Attract Talent', *CEPR project*. Disponível em <http://www.frb.org/upload/file/Conferenza%20FRDB%202009%20-%20Pisa%20/Report%20Bruecker%20et%20al.pdf>. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

BERTULE, M., KRING, J. M., NIELSEN, Q., DEGN, L. e SMITH, L. (2006), 'Brain on the Move', *Roskilde University Digital Archive*. Disponível em <http://rudar.ruc.dk/handle/1800/2596>. Consultado em 20 de janeiro de 2011.

BHABHA, F. (2009), 'Between Exclusion and Assimilation: Experimentalizing Multiculturalism', *McGill Law Journal* 54(1): 45-90. Disponível em <http://lawjournal.mcgill.ca/documents/Bhabha.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

BIDNER, C. (2007), 'A Spillover-Based Theory of Credentialism', *Job Market Paper*, Universidade de British Columbia. Disponível em http://www.docs.fce.unsw.edu.au/economics/news/VisitorSeminar/Chris_Bidner_paper.pdf. Consultado em 12 de abril de 2011.

BLAKE, E. (1995), 'Towards a European Identity?', *Arena Working Paper* 10/1995. Disponível em http://folk.uio.no/stveb1/Towards_a_European_Identity.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

BLOEMRAAD, I. (2010), 'Canada: Multicultural Model or Cautionary Tale?', *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie* 35(2): 309-315. Disponível em <http://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/CJS/article/viewFile/7998/7005>. Consultado em 23 de outubro de 2010.

- BLOEMRAAD, I., KORTEWEG, A. e YURDAKUL, G. (2008), 'Citizenship and Immigration: Multiculturalism, Assimilation, and Challenges to the Nation-State', *Annual Review of Sociology* (34): 153-179. Disponível em <http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.soc.34.040507.134608>. Consultado em 12 de junho de 2011.
- BLOOM, M. e GRANT, M. (2001), *Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*, Otava: The Conference Board of Canada.
- BOGORYA, Y. (2007), 'Some thoughts on multiculturalism: February 20, 2007 Developed for the Canadian Ethnocultural Council (CEC)', *Polish Canadian Women's Federation*. Disponível em http://www.federacjapolek.ca/raporty/070220_multiculturalism-cec.pdf. Consultado em 23 de outubro de 2010.
- BORJAS, G. J. (1991), 'Immigration Policy, Nation Origin, and Immigrant Skills: a comparison of Canada and the United States', *NBER Working Paper Series* 3691. Disponível em <http://www.nber.org/papers/w3691.pdf>. Consultado em 3 de agosto de 2010.
- BOSWELL, C. (2002), 'EU Immigration and Asylum Policy: From Tampere to Laeken and Beyond', *Chatham House Briefing Papers* 30. Disponível em <http://www.isn.ethz.ch/isn/Digital-Library/Publications/Detail/?lng=en&ots627=fce62fe0-528d-4884-9cdf-283c282cf0b2&ots736=0c54e3b3-1e9c-be1e-2c24-a6a8c7060233&id=22971>. Consultado em 15 de janeiro de 2011.
- BOUCHER, A. K. (2009), 'Picking the Best and the Brightest: Gendering Skilled Immigration Policy in Australia and Canada', Comunicação apresentada na European Consortium of Political Research (ECPR) First European Conference on Politics and Gender, Belfast, Irlanda, 21-23 janeiro. Disponível em <http://www.essex.ac.uk/ecpr/standinggroups/documents/boucher.pdf>. Consultado em 15 de janeiro de 2011.

- BREAUGH, J., DEJONG, C. e RUTHERFORD, L. (2009), 'Reconsidering Canadian Citizenship Policy in an Era of Globalization', *Potentia* (1). Disponível em <http://www.isn.ethz.ch/isn/Digital-Library/Publications/Detail/?ots591=0c54e3b3-1e9c-be1e-2c24-a6a8c7060233&lng=en&id=111052>. Consultado em 12 de junho de 2011.
- BRIBAKER, R. (1999), 'The Manichean Myth: Rethinking the distinction between "Civic" and "Ethnic" Nationalism', in Hanspeter Kriesl, Klaus Armingeon, Hannes Slegrist e Andreas Wimmer (eds.), *Nation and National Identity: The European Experience in Perspective*, Zurique: Verlag Ruegger.
- BROWN, D. (1995), *Degrees of Control: A Sociology of Educational Expansion and Occupational Credentialism*, Nova Iorque e Londres: Teachers College Press.
- BROWN, M. e ASTRAVAS, R. (2009), 'The Governance of Immigration in Canada: The Evolution of Federal, Provincial/Territorial, and Municipal Roles', in Alexandros Zavos (ed.), *The Migration Policy Puzzle: Sharing Responsibilities for Managing Immigration and Integration*, Atenas: IMEPO Hellenic Migration Policy Institute. Disponível em <http://www.imepo.gr/ClientFiles/pdfs/IMEPO%20-%20MPI%202007%2015-9-09.pdf>. Consultado em 15 de abril de 2011.
- BROWN, P. (2003), 'The Opportunity Trap: Education and Employment in a Global Economy', *Working Paper Series* 32. Disponível em <http://www.cardiff.ac.uk/socsi/resources/wrkpaper32.pdf>. Consultado em 9 de abril de 2011.
- BROWN, P. e TANNOCK, S. (2009), 'Education, meritocracy and the global war for talent', *Journal of Education Policy* 24(4): 377-392. Disponível em <https://webvpn.uminho.pt/http/0/www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02680930802669938>. Consultado em 5 de abril de 2011.

BRUBAKER, R. (2001), 'The return of assimilation? Changing perspectives on immigration and its sequels in France, Germany, and the United States', *Ethnic and Racial Studies* 24(4): 531-548. Disponível em http://www.sscnet.ucla.edu/soc/faculty/brubaker/Publications/21_Return_of_Assimilation.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

BRUBAKER, R. (2004), 'In the Name of the Nation: Reflections on Nationalism and Patriotism', *Citizenship Studies* 8(2): 115-127. Disponível em <http://www.sailorstraining.eu/admin/download/b28.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

BRUBAKER, R. (2010), 'Migration, Membership, and the Modern Nation-State: Internal and External Dimensions of the Politics of Belonging', *Journal of Interdisciplinary History* 41(1): 61-78. Disponível em <http://www.mitpressjournals.org/doi/abs/10.1162/jinh.2010.41.1.61>. Consultado em 12 de junho de 2011.

CAMPBELL, J. L. e HALL, J. A. (2010), 'Defending the Gellnerian premise: Denmark in historical and comparative context', *Nations and Nationalism* 16(1): 89-107. Disponível em <http://www.dartmouth.edu/~socy/pdfs/DefGellnerianPremise.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

CANADIAN LABOUR AND BUSINESS CENTRE (2004), 'Handbook – Immigration & Skill Shortages', *Canadian Labour and Business Centre*. Disponível em http://www.clbc.ca/files/Reports/Immigration_Handbook.pdf. Consultado em 5 de agosto de 2010.

CARVALHAIS, I. E. (2007), *Postnational Citizenship and the State*, Lisboa: Celta.

- CARVALHAIS, I. E. (2011a), 'Brain circulation from the perspective of a semiperipheral state: How knowledge becomes a criterion of exclusion/inclusion in post national citizenship', Comunicação apresentada na Conferência Internacional Challenging Citizenship, Coimbra, Portugal, 4 junho. Disponível em <http://www.ecprnet.eu/MyECPR/proposals/reykjavik/uploads/papers/202.pdf>. Consultado em 20 de julho de 2011.
- CARVALHAIS, I. E. (2011b), 'Brain drain and brain gain from the perspective of a semiperipheral state Portugal', Relatório a publicar pela UNESCO (texto a publicar).
- CARVALHO COSTA, J. C. (2006), 'A modernidade e o problema nacional: Hermenêutica histórica das noções de "nação", "etnia" e "raça" na teoria social clássica e contemporânea', *Revista Antropológicas* 17(2): 7-46. Disponível em [http://www.ufpe.br/revistaanthropologicas/internas/volume17-2/Artigo_1_\(Jean_Carlo_de_Carvalho_Costa\).pdf](http://www.ufpe.br/revistaanthropologicas/internas/volume17-2/Artigo_1_(Jean_Carlo_de_Carvalho_Costa).pdf). Consultado em 12 de junho de 2011.
- CASTLES, S. (2006), 'Back to the future? Can Europe meet its labour needs through temporary migration?', *IMI Working Paper* 1. Disponível em http://www.migration-boell.de/downloads/migration/Stephen_Castles.pdf. Consultado em 2 de outubro de 2010.
- CASTLES, S. e DAVIDSON, A. (2000), *Citizenship and Migration – Globalization and the Politics of Belonging*, Nova Iorque: Routledge.
- CAVIEDES, A. (2004), 'The open method of coordination in immigration policy: a tool for prying open Fortress Europe?', *Journal of European Public Policy* 11(2): 289-310. Disponível em <http://eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Other/caviedesJEPP.pdf>. Consultado em 24 de setembro de 2010.

CERNA, L. (2009), 'The varieties of high-skilled immigration policies: coalitions and policy outputs in advanced industrial countries', *Journal of European Public Policy* 16(1): 144-161. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/614517_778384746_906359158.pdf. Consultado em 3 de outubro de 2010.

CERNA, L. (2010), 'The EU Blue Card: A Bridge Too Far?', Comunicação apresentada na Fifth Pan-European Conference on EU Politics, Porto, Portugal, 23-26 junho. Disponível em http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/misc/107989.pdf. Consultado em 12 de setembro de 2010.

CHALOFF, J. e LEMAÎTRE, G. (2009), 'Managing highly-skilled labour migration : a comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries', *OECD Social, Employment and Migration Working Paper* 79. Disponível em [http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM\(2009\)5&doclanguage=en](http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM(2009)5&doclanguage=en). Consultado em 3 de outubro de 2010.

CHISWICK, B. R. (1986), 'Is the new immigration less skilled than the old?', *Journal of Labor Economics* 4(2): 168-192. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2534818.pdf?acceptTC=true>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

CHISWICK, B. R. (1987), 'Immigration Policy, Source Countries and Immigrant Skills: Australia, Canada and The United States', Comunicação apresentada na Conference on the Economics of Immigration, Canberra, Austrália, 22-23 abril. Disponível em <http://research.chicagobooth.edu/economy/research/articles/45.pdf>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

- CLIFTON, J. (2008), 'Deserving Citizenship? Canadian immigration policy and "low-skilled" Portuguese workers in Toronto', Tese de Mestrado, Universidade de British Columbia. Disponível em https://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/2432/ubc_2008_fall_clifton_jonathan.pdf?sequence=1. Consultado em 4 de agosto de 2010.
- COBB-CLARK, D. A. (2004), 'Selection Policy and the Labour Market Outcomes of New Immigrants', *IZA Discussion Papers* 1380. Disponível em <http://ftp.iza.org/dp1380.pdf>. Consultado em 11 de setembro de 2010.
- COLLETT, E. (2008), 'The proposed European Blue Card system: arming for the global war on talent?', *Migration Policy Institute*. Disponível em <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=667>. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- COLLETT, E. (2009), 'The EU Immigration Pact – from Hague to Stockholm, via Paris', *EPC Working Paper* 32, European Policy Centre. Disponível em http://www.epc.eu/documents/uploads/954588169_EPC%20Working%20Paper%202%20Beyond%20Stockholm.pdf. Consultado em 8 de fevereiro de 2011.
- COLLETT, E. (2010), 'The European Union's Stockholm Program: Less Ambition on Immigration and Asylum, But More Detailed Plans', *Migration Policy Institute*. Disponível em <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=768>. Consultado em 8 de fevereiro de 2011.
- COLLINS, R. (1979), *The Credential Society*, Nova Iorque: Academic Press.
- CONSTANT, A. e ZIMMERMANN, K. F. (2005), 'Immigrant Performance and Selective Immigration Policy: A European Perspective', *Discussion Paper Series IZA DP* 1715. Disponível em <http://ftp.iza.org/dp1715.pdf>. Consultado em 18 de janeiro de 2011.

CONVERSI, D. (2007), 'Homogenisation, nationalism and war: should we still read Ernest Gellner?', *Nations and Nationalism* 13(3): 371-394. Disponível em <http://easyweb.easynet.co.uk/conversi/homogen.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

CORTINA, A. (2005), *Ciudadanos del mundo – Hacia una teoría de la ciudadanía*, Madrid: Alianza Editorial.

COSTELLOE, S. (2009), 'Creating a more attractive European Union – is the EU Blue Card just cosmetic?', *Canada-Europe Transatlantic Dialogue: Seeking Transnational Solutions to 21st Century Problems, Policy Memo*. Disponível em [http://www.canada-europe-dialogue.ca/publication/2009-05-21-EU_Blue_Card\(Costelloe-Schmidtke\).pdf](http://www.canada-europe-dialogue.ca/publication/2009-05-21-EU_Blue_Card(Costelloe-Schmidtke).pdf). Consultado em 25 de outubro de 2010.

DANKELMAN, S. (2007), 'Identifying the Six Pillars of Citizenship: Learning from citizens in Halifax, Québec City, Toronto, York Region, Winnipeg, Calgary, Red Deer and Vancouver', *Institute for Canadian Citizenship*. Disponível em <http://www.icc-icc.ca/en/assets/pdf/publications/SixPillars.pdf>. Consultado em 21 de outubro de 2010.

DELANTY, G. (1997), 'Models of citizenship: Defining European identity and citizenship', *Citizenship Studies* 1(3): 285-303. Disponível em http://pdfserve.infomaworld.com/75054_778384746_785938037.pdf. Consultado em 18 de outubro de 2010.

DELANTY, G. (2000), *Citizenship in a Global Age*, Buckingham: Open Press University.

DEPARTMENT OF JUSTICE, EQUALITY AND LAW REFORM (2002), 'Comparative Study of Migration Legislation and Practice', *International Organization for Migration*. Disponível em <http://www.iomdublin.org/Publications/Comparative%20Study%20Migration%20Legislation%20Practice.pdf>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

- DER SPIEGEL (2007), 'European Commission launches new push for 'Blue Card'', *Der Spiegel*. Disponível em <http://www.spiegel.de/international/europe/0,1518,513083,00.html>. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- DE ZWAAN, J. W. e GOUDAPPEL, F. (eds.) (2006), *Freedom, Security and Justice in the European Union : Implementation of the Hague Programme*, Haia: T.M.C. Asser Press.
- DOCQUIER, F. e RAPOPORT, H. (2009), 'Documenting the brain drain of « la crème de la crème » : Three case-studies on international migration at the tail of the education distribution', *Journal of Economics and Statistics* 229(6): 679-705. Disponível em http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DR_creme.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.
- DOHENY, S. (2007), 'Responsibility and the Deliberative Citizen: Theorizing the Acceptance of Individual and Citizenship Responsibilities', *Citizenship Studies* 11(4): 405-420. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/811993_778384746_781445216.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.
- DOOMERNIK, J., KOSLOWSKI, R. e THRÄNHARDT, D. (2009), 'The Battle for the Brains - Why Immigration Policy is not Enough to Attract the Highly Skilled', *Brussels Forum Paper Series*. Disponível em http://www.gmfus.org/brusselsforum/2009/docs/BF_Battle4Brain_Final.pdf. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.
- DORE, R. (1976), *The Diploma Disease*, Berkeley e Los Angeles: University of California Press.
- DUNCAN, N. T. e WALDORF, B. S. (2010), 'High Skilled Immigrant Recruitment and the Global Economic Crisis: The Effects of Immigration Policies', *Working Paper* 10-1, Department of Agricultural Economics, Purdue University. Disponível em <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/58417/2/10-1.pdf>. Consultado em 9 de abril de 2011.

- ELLERMAN, D. (2006), 'The Dynamics of Migration of the Highly Skilled: A Survey of the Literature', in Yevgeny Kuznetsov (ed.), *Diaspora Networks and the International Migration of Skills: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, Washington, DC: The World Bank. Disponível em <http://www.ellerman.org/Davids-Stuff/Dev-Theory/Migration-reprint.pdf>. Consultado em 10 de abril de 2011.
- ELRICK, J. (2007), 'Country Profile: Canada', *Focus Migration* (8). Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2010-06-22/canada/improvements-canadian-immigration-system.htm>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.
- FAIR POLITICS (2008), 'Blue Card - How to prevent brain drain', *Fair Politics*. Disponível em http://www.fairpolitics.nl/doc/fair_politics_eu/blue_card/Blue%20Card.pdf. Consultado em 16 de fevereiro de 2011.
- FAVELL, A., FELDBLUM, M. e SMITH, M. P. (2006), 'The human face of global mobility: a research agenda', in Michael Peter Smith e Adrian Favell (orgs.), *The Human face of global mobility*, New Brunswick: Transaction Publishers.
- FERNANDES, J. P. T. (2006), 'Multiculturalismo e segurança societal', *R: I Internacionais* (9): 129-149. Disponível em http://www.jptfernandes.com/docs/Multiculturalismo_e_Seguranca_Societal.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.
- FIDEL, R. (1984), 'The Case Study Method: A Case Study', *LISR* (6): 273-288. Disponível em <http://faculty.washington.edu/fidelr/RayaPubs/TheCaseStudyMethod.pdf>. Consultado em 30 de julho de 2010.
- FINLAYSON, J. e PEACOCK, K. (2004), 'Immigrants, Skill Shortages and the Job Market', *Policy Perspectives* 11(3). Disponível em <http://www.bcbc.com/Documents/ppv11n3.pdf>. Consultado em 20 de janeiro de 2011.

- FORBES, H. D. (2007), 'Trudeau as the First Theorist of Canadian Multiculturalism', in Stephen Tierney (ed.), *Multiculturalism and the Canadian Constitution*, Vancouver, BC: UBC Press. Disponível em <http://www.ubcpress.ca/books/pdf/chapters/2007/multiculturalismandthecanadianconstitution.pdf>. Consultado em 23 de outubro de 2010.
- FRANK, K. (2009), 'The Economic Integration of Recent Immigrants to Canada: A Longitudinal Analysis of Dimensions of Employment Success', Tese de Doutorado, Universidade de Waterloo. Disponível em http://uwspace.uwaterloo.ca/bitstream/10012/4495/1/k_frank_dissertation.pdf. Consultado em 4 de agosto de 2010.
- FRATTINI, F. (2007b), 'Towards a Stronger European Immigration Policy', *European View* 5: 9-16. Disponível em <http://www.thinkingeurope.eu/images/upload/copy-5.pdf>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.
- FREEMAN, G. (2006), 'National models, policy types and the politics of immigration in liberal democracies', *West European Politics* 29(2): 227-247. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/493588_778384746_743806090.pdf. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- GALLOWAY, D. (2000), 'The Dilemmas of Canadian Citizenship Law', in T. Alexander Aleinikoff e Douglas Klusmeyer (eds.), *From Migrants to Citizens – Membership in a Changing World*, Washington, D.C: Carnegie Endowment for International Peace.
- GANS, J. (2005), 'Citizenship in the Context of Globalization', *Immigration Policy Working Papers*, Udall Center for Studies in Public Policy. Disponível em <http://udallcenter.arizona.edu/programs/immigration/publications/Citizenship%20and%20Globalization.pdf>. Consultado em 6 e agosto de 2010.

GARCEA, J. (2003a), 'The Canadian Citizenship Reform Project: In Search of the Holy Grail?', Comunicação apresentada na CPSA Congress, Halifax, Canadá, junho. Disponível em <http://www.cpsa-acsp.ca/paper-2003/garcea.pdf>. Consultado em 22 de outubro de 2010.

GARCEA, J. (2003b), 'The Construction and Constitutionalization of Canada's Citizenship Regime: Reconciliation of Diversity and Equality', *Canadian Diversity/Diversité canadienne* 1(3). Disponível em <http://canada.metropolis.net/publications/Diversity/Diversity.Spring2003.pdf>. Consultado em 25 de outubro de 2010.

GEDDES, A. (2003), *The Politics of Migration and Immigration in Europe*, Londres: SAGE.

GEIBLER, R. (2006), 'Multiculturalism in Canada - A Model for Germany?', *Aus Politik und Zeitgeschichte* B(26): 19-25. Disponível em http://www.fb1.uni-siegen.de/soziologie/mitarbeiter/geissler/japan_2003_multican.pdf. Consultado em 23 de outubro de 2010.

GELLNER, E. (2006), *Nations and Nationalism*, Oxford: Blackwell Publishing.

GENTILI, M. (2008), 'Interview with Ewa Klamt', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.europeanunionbluecard.com/?p=73>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

GERA, S. e SONGSAKUL, T. (2005), 'How is Canada Faring in the Competition for Internationally Mobile High-Skilled Workers?', Comunicação apresentada na Canadian Economics Association Meetings, Hamilton, Canadá, 27-29 maio. Disponível em [http://www.ic.gc.ca/app/bfb/edt/shwTl.do?tl=tl.sndEml&dcmntl=http://www.ic.gc.ca/eic/site/eas-aes.nsf/vwapj/hissriwpd06.pdf/\\$FILE/hissriwpd06.pdf&ttl=How%20is%20Canada%20Faring%20in%20the%20Competition%20for%20Internationally%20Mobile%20High-Skilled%20Workers?&lang=eng](http://www.ic.gc.ca/app/bfb/edt/shwTl.do?tl=tl.sndEml&dcmntl=http://www.ic.gc.ca/eic/site/eas-aes.nsf/vwapj/hissriwpd06.pdf/$FILE/hissriwpd06.pdf&ttl=How%20is%20Canada%20Faring%20in%20the%20Competition%20for%20Internationally%20Mobile%20High-Skilled%20Workers?&lang=eng). Consultado em 5 de janeiro de 2011.

- GIBBONS, M., LIMOGES, C., NOWOTHRY, H., SCHWARTZMAN, S., SCOTT, P. e TROW, M. (1997), *The New Production of knowledge: the Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, Londres: Sage.
- GIVENS, T. e LUEDTKE, A. (2003), 'The politics of EU immigration policy', Comunicação apresentada na European Union Studies Association (EUSA) Biennial Conference, Nashville, EUA, 27-29 março. Disponível em <http://aei.pitt.edu/2862/01/111.pdf>. Consultado em 4 de outubro de 2010.
- GIVENS, T. e LUEDTKE, A. (2005), 'European immigration policies in comparative perspective: issue salience, partisanship and immigrant rights', *Comparative European Politics* 25(3): 1-22. Disponível em <http://www.palgrave-journals.com/cep/journal/v3/n1/pdf/6110051a.pdf>. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- GOLDBERG, M. (2002), *The Facts are In! Summary of Newcomers Experiences Accessing Regulated Professions In Ontario*, Toronto: Ontario Ministry of Training, Colleges and Universities.
- GOMES, V. C. P. (2007), 'Da cidadania igual aos direitos multiculturais', *Centro de Investigação e Análise em Relações Internacionais – CIARI*. Disponível em http://www.ciari.org/investigacao/da_cidadania_igual_aos_direitos_multiculturais.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.
- GOWAN, R. e CITRON, L. (2005), 'European Civic Citizenship and Inclusion Index 2004', *FPC Publications*, Londres :Foreign Policy Centre. Disponível em <http://www.britishcouncil.org/brussels-european-civic-citizenship-and-inclusion-index.pdf>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

GRANT, M. L. (1999), 'Evidence of new immigrant assimilation in Canada', *Canadian Journal of Economics* 32(4): 930-955. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/136411.pdf>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

GREEN, A. G. e GREEN, D. A. (1999), 'The Economic Goals of Canada's Immigration Policy: Past and Present', *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques* XXV(4): 425-451. Disponível em <http://economics.ca/cgi/jab?journal=cpp&view=v25n4/CPpv25n4p425.pdf>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

GREENFELD, L. (1993), *Nationalism: Five Roads to Modernity*, Cambridge: Harvard University Press.

GREENFELD, L. (1999), 'Is Nation Unavoidable? Is Nation Unavoidable Today?', in Hanspeter Kriesl, Klaus Armingeon, Hannes Slegrist e Andreas Wimmer (eds.), *Nation and National Identity: The European Experience in Perspective*, Zurique: Verlag Ruegger.

GUILD, E. (2007), 'EU policy on labour migration: a first look at the Commission's Blue Card initiative', *CEPS Policy Brief* 145. Disponível em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1334076. Consultado em 2 de outubro de 2010.

GÜMÜS, Y. K. (2010), 'EU Blue Card Scheme: The Right Step in the Right Direction?', *European Journal of Migration and Law* 12(4): 435-253. Disponível em <http://www.ingentaconnect.com/content/mnp/emil/2010/00000012/00000004/art00003>. Consultado em 12 de junho de 2011.

HABERMAS, J. (1996), *The Inclusion of the Other*, Cambridge: MIT Press.

HAILBRONNER, K. (2010), 'Implications of the EU Lisbon Treaty on EU Immigration Law', Comunicação apresentada na Fourth Workshop of the Transatlantic Exchange for Academics in Migration Studies, San Diego, EUA, 29-30 março. Disponível em <http://migration.ucdavis.edu/rs/files/2010/hailbronner-implications-of-the-eu-lisbon-treaty.pdf>. Consultado em 24 de fevereiro de 2011.

HANN, C. (2001), 'Gellner's Structural-Functional-Culturism', *Czech Sociological Review* 9(2): 173-181. Disponível em http://sreview.soc.cas.cz/uploads/449260b3606a806eaaa416c0b1eca3f0304fcaa8_175_173HANN.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

HANSEN, W. (2004), 'The Brain Drain – Emigration Flows for Qualified Scientists', *United Nations University-Maastricht Economic and social Research and training centre on Innovation and Technology*. Disponível em <http://www.merit.unimaas.nl/braindrain/>. Consultado em 12 de junho de 2011.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG (2010), 'Mobility & Inclusion: Managing Labour Migration in Europe', Berlim: Heinrich Böll Stiftung. Disponível em http://www.migration-boell.de/downloads/migration/DOSSIER_Mobility_and_Inclusion.pdf. Consultado em 18 de fevereiro de 2011.

HOBSBAWN, E. (2004), *Nations and Nationalism since 1780. Programme, Myth, Reality*, Cambridge: The Press Syndicate of the University of Cambridge.

HOBSBAWN, E. e RANGER, T. (eds.) (2003), *The Invention of Tradition*, Cambridge: The Press Syndicate of the University of Cambridge

HOLLIFIELD, J. F. (1992), *Immigrants, Markets, and States: The Political Economy of Postwar Europe*, Cambridge: Harvard University Press.

- HORNER, B. B. M. (1994), 'Diversity and Uniformity in Conceptions of Canadian Citizenship', Tese de Mestrado, Universidade de British Columbia. Disponível em http://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/5337/ubc_1994-0449.pdf?sequence=1. Consultado em 4 de agosto de 2010.
- HUTCHINSON, J. (2000), 'Ethnicity and modern nations', *Ethnic and Racial Studies* 23(4): 651-669. Disponível em <http://hebra.haifa.ac.il/~soc/lecturers/smootha/files/1755.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.
- HUYNH, V. (2004), *Closer to home: Provincial immigration policy in Western Canada*, Calgary: Canada West Foundation.
- IBRAHIM, Z. (2004), 'Globalization and National Identity: Managing Ethnicity and Cultural Pluralism in Malaysia', in Yoichiro Sato (ed.), *Growth & Governance in Asia*, Havai: Asia-Pacific Center for Security Studies. Disponível em http://www.apcss.org/Publications/Edited%20Volumes/GrowthGovernance_files/Pub_Growth%20Governance/Pub_GrowthGovernance%20book.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.
- ILLICH, I. (1971), *Deschooling Society*, Nova Iorque: Harper&Row.
- INGLIS, C. (1996), 'Multiculturalism: New Policy Responses to Diversity', *UNESCO MOST Policy Paper 4*, Paris: UNESCO. Disponível em <http://www.unesco.org/most/pp4.htm>. Consultado em 5 de novembro de 2010.
- INSTITUTE OF MIGRATION (2008), 'Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration Including an Assessment of the Conditions and Formalities Imposed by Each Member State for Newcomers', *Institute of Migration*. Disponível em http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal_immigration_en.pdf. Consultado em 24 de fevereiro de 2011.

IRENE, B., KORTEWEG, A. e YURDAKUL, G. (2008), 'Citizenship and Immigration: Multiculturalism, Assimilation, and Challenges to the Nation-State', *Annual Review of Sociology* (34):153-179. Disponível em <http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.soc.34.040507.134608>. Consultado em 12 de junho de 2011.

ISIN, E. F. (2005), 'Engaging, being, political', *Political Geography* 24(3): 373-387. Disponível em http://enginfisin.eu/efi/Publications_files/2005b.pdf. Consultado em 6 de agosto de 2010.

ISIN, E. F. e TURNER, B. S. (eds.) (2002), *Handbook of Citizenship Studies*, Londres: SAGE Publications.

JALOWIECKI, B. e GORZELAK, G. J. (2004), 'Brain Drains, Brain Gain, and mobility: theories and prospective methods', *Higher Education in Europe* XXIX(3): 299-308. Disponível em <https://webvpn.uminho.pt/http/0/www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0379772042000331589>. Consultado em 12 de junho de 2011.

JENSON, J. (2002), 'Governance and Citizenship in the European Union: What is the White Paper on Governance Suggesting about Citizenship?', Comunicação apresentada na Fourth Biennial Conference of the European Community Studies Association – Canada, Bigger and Better? The European Union Enlargement, Toronto, Canadá, 30 maio – 1 junho. Disponível em http://www.iee.umontreal.ca/publicationsfr_fichiers/DIVERS/Jenson.pdf. Consultado em 2 de dezembro de 2010.

JENSON, J. e PAPILLON, M. (2001a), 'The "Canadian Diversity Model": A Repertoire in Search of a Framework', *CPRN Discussion Paper* F|19. Disponível em http://www.cccg.umontreal.ca/pdf/CPRN/CPRN_F19.pdf. Consultado em 23 de outubro de 2010.

- JENSON, J. e PAPILLON, M. (2001b), 'The Changing Boundaries of Citizenship: A Review and a Research Agenda', *Canadian Policy Research Network*. Disponível em <http://cprn.org/doc.cfm?doc=182&l=en>. Consultado em 21 de outubro de 2010.
- JOHNSON, J. B. e REYNOLDS, H.T. (2005), *Political Science Research Methods* (5ª ed.), Washington, DC: CQ Press.
- JOPPKE, C. (2004), 'The retreat of multiculturalism in the liberal state: theory and policy', *The British Journal of Sociology* 55(2): 237-257. Disponível em <http://www.humanities.manchester.ac.uk/socialchange/research/social-change/summer-workshops/documents/theretreatofmulticulturalism.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.
- JOPPKE, C. (2005), 'Exclusion in the Liberal State – The Case of Immigration and Citizenship Policy', *European Journal of Social Theory* 8(1): 43-61. Disponível em <http://est.sagepub.com/content/8/1/43.full.pdf>. Consultado em 4 de outubro de 2010.
- JOPPKE, C. (2008), 'Immigration and the identity of citizenship: the paradox of universalism', *Citizenship Studies* 12(6): 553-546. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/263827_778384746_906068645.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.
- KAHANEC, M. e ZIMMERMANN, K. F. (2010), 'High-Skilled Immigration Policy in Europe', *Discussion Paper Series IZA DP* 5399. Disponível em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1767902. Consultado em 17 de fevereiro de 2011.
- KANCS, D. e CIAIAN, P. (2007), 'Blue Cards, Blue Prospects?', *Research Papers in Environmental and Spatial Analysis* 127. Disponível em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1106118. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

KELLNER, D. (2001), 'Cultural Studies, Multiculturalism, and Media Culture'. Disponível em <http://gseis.ucla.edu/faculty/kellner/essays/culturalstudiesmulticulturalism.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

KELLNER, D. (2004), 'Cultural Marxism and Cultural Studies'. Disponível em <http://gseis.ucla.edu/faculty/kellner/essays/culturalmarxism.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

KLYMCHUK, D. (2003), 'Should we close our borders? Canada's Immigration Policy', *Frontier Centre for Public Policy* (17): 1-12. Disponível em <http://www.fcpp.org/pdf/PS%2017%20Should%20We%20Close%20Our%20Borders%20final.pdf>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

KOSTADINOVA, V. (2010), 'Ambiguous Borders: The European Commission and the Reconstruction of Borders', Tese de Mestrado, Universidade de Birmingham. Disponível em <http://etheses.bham.ac.uk/742/1/Kostadinova10PhD.pdf>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.

KUISMA, M. (2008), 'Rights or privileges? The challenge of globalization to the values of citizenship', *Citizenship Studies* 12(6): 613-627. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/780539_778384746_906067629.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.

KUPTSCH, C. e PANG, E. F. (eds.) (2006), 'Competing for Global Talent', *International Institute for Labour Studies*. Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/competing.pdf>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

KYMLICKA, W. (1991), *Liberalism, Community and Culture [1989]*, Nova Iorque: Oxford University Press.

KYMLICKA, W. (1995), *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford: Clarendon Press.

KYMLICKA, W. (2010), 'The current state of multiculturalism in Canada and research themes on Canadian multiculturalism 2008-2010'. Disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/multisstate/section1.asp>. Consultado em 25 de outubro de 2010.

KYRIERI, K. M. (2007), 'Demographic Changes, Immigration Policy and Development in the European Union', *Immigration Policy*. Disponível em http://www.eipa.eu/files/repository/eipascope/20080304164523_KKY_SCOPE2007-3_Internet-3.pdf. Consultado em 24 de fevereiro de 2011.

LAHAV, G. (2004), 'Public opinion toward immigration in the European Union: Does it matter?', *Comparative Political Studies* 37(10): 1151-1183. Disponível em <http://cps.sagepub.com/content/37/10/1151.full.pdf+html>. Consultado em 25 de setembro de 2010.

LAPOINTE, M., DUNN, K., TREMBLAY-CÔTÉ, N., BERGERON, L. P. e IGNACZAK, L. (2006), 'Looking Ahead: A 10-Year Outlook for the Canadian Labour Market (2006-2015)', *Human Resources and Social Development Canada*. Disponível em http://www.rhdcc-hrsc.gc.ca/eng/publications_resources/research/categories/labour_market_e/sp_615_10_06/sp_615_10_06e.pdf. Consultado em 12 de janeiro de 2011.

LEITÃO, J. (2001), 'Do Mercado Comum à política de imigração', *Janus*. Disponível em <http://www.casado brasil.info/UserFiles/File/pdfs/mercado-comum-imigracao.pdf>. Consultado em 26 de abril de 2011.

LEVY, J. (2000), *The Multiculturalism of Fear*, Oxford: Oxford University Press.

- LI, P. S. (2003), 'Deconstructing Canada's Discourse of Immigrant Integration', *PCERII Working Paper Series* WP04-03. Disponível em <http://pcerii.metropolis.net/WorkingPapers/WP04-03.pdf>. Consultado em 4 de outubro de 2010.
- LISTER, R. (2007), 'Inclusive Citizenship: Realizing the Potential', *Citizenship Studies* 11(1): 49-61. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/59762_778384746_770232193.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.
- LOWELL, L. (2005), 'Policies and regulations for managing skilled international migration for work', Nova Iorque: United Nations, Mortality and Migration Section of the Population Division. Disponível em <http://www.un.org/esa/population/meetings/ittmigdev2005/P03-LLowell.pdf>. Consultado em 2 de outubro de 2010.
- LOWELL, L. (2008), 'Chapter 2: Highly skilled migration', in Gervais Appave e Ryszard Cholewiniski (eds.), *World Migration 2008: managing labour mobility in the evolving global economy*, Genebra: International Organization for Migration. Disponível em http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/studies_and_reports/WMR2008/Ch2_WMR08.pdf. Consultado em 2 de outubro de 2010.
- LUEDTKE, A. (2009), 'Uncovering European Union immigration legislation: policy dynamics and outcomes', *International Migration*. Disponível em <http://aei.pitt.edu/7952/01/luedtke-a12i.pdf>. Consultado em 2 de outubro de 2010.
- LUSETICH, M. (2007), 'First Reactions on the Blue Card initiative', *Confrontations Europe* (31). Disponível em <http://www.confrontations.org/spip.php?article289>. Consultado em 24 de fevereiro de 2011.

- MARFOUK, A. (2008), 'The African brain drain: scope and determinants', *DUBEA Working Paper* 08-07. Disponível em <http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1239.pdf>. Consultado em 13 de março de 2011.
- MARTENS, W. (2007), 'Europe and Immigration', *European View* 5: 5-8. Disponível em <http://www.thinkingeurope.eu/images/upload/copy-5.pdf>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.
- MARTIN, P. (2003), 'Managing labour migration: temporary worker programs for the 21st century', Geneva: International Institute for Labour Studies. Disponível em http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P07_Martin.pdf. Consultado em 4 de outubro de 2010.
- MARTINEZ-HERRERA, M. (2008), 'Attractive Immigration Policies: "A worldwide fight for the skilled workers"', *IUSLabor*. Disponível em <http://www.upf.edu/iuslabor/012008/EEUManuelMartinez.pdf>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.
- MARU, M. T. (2008), 'Brain Drain and Development Support Policy Coherence', Preparatory Workshop for Policy Coherence for Development, Bruxelas, 31 janeiro - 1 fevereiro. Disponível em http://www.diaspora-centre.org/DOCS/EU_Workshop_on_Mig.pdf. Consultado em 10 de março de 2011.
- MARWAH, I. e TRIADAFILOPOULOS, T. (2009), 'Europeanizing Canada's Citizenship Regime?', *Canada-Europe Transatlantic Dialogue: Seeking Transnational Solutions To 21st Century Problems*. Disponível em [http://www.carleton.ca/europecluster/publications/2009-05-21-EuropeanizingCanadianCitizenship\(Marwah-Triadafilopoulos\).pdf](http://www.carleton.ca/europecluster/publications/2009-05-21-EuropeanizingCanadianCitizenship(Marwah-Triadafilopoulos).pdf). Consultado em 22 de outubro de 2010.

- MCLAUGHLAN, G. e SALT, J. (2002), 'Migration policies towards highly skilled foreign Workers: Report to Home Office', Londres: University College London. Migration Research Unit. Disponível em <http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/migrationpolicies.pdf>. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- MELANDER, I. (2008a), 'Blue Card will struggle to lure immigrant talent', *Reuters*. Disponível em <http://www.europeanunionbluecard.com/>. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- MELANDER, I. (2008b), 'EU agrees "Blue Card" to lure high-skilled migrants', *Reuters*. Disponível em <http://www.europeanunionbluecard.com/>. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- MENZ, G. (2002), 'Patterns in EU labour immigration policy: national initiatives and European responses', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 28(4): 723-742. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/369010_778384746_713680668.pdf. Consultado em 2 de outubro de 2010.
- MESSINA, A. M. (2007), *The Logics and Politics of Post-WWII Migration to Western Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- MEYER, J. B. e BROWN, M. (1999), 'Scientific Diasporas: a new approach to the brain drain', *MOST Discussion paper* 41, Comunicação apresentada na World Conference on Science UNESCO-ICSU, Budapeste, Hungria, 26 junho – 1 julho. Disponível em <http://www.unesco.org/most/meyer.htm>. Consultado em 12 de junho de 2011.
- MEYERHOFF, T. (1994), 'Multiculturalism and Language Rights In Canada: Problems and Prospects for Equality and Unity', *The American University International Law Review* 9(3): 913-922. Disponível em <http://www.auilr.org/pdf/9/9-3-6.pdf>. Consultado em 23 de outubro de 2010.

MEYERS, E. (2000), 'Theories of International Immigration Policy - A Comparative Analysis', *International Migration Review* 34(4): 1245-1282. Disponível em <http://www.cpcs.umb.edu/~uriarte/Courses/Practicum%2007-08/Resources/Immigrant%20Integration%20in%20Western%20Countries/Theories%20of%20International%20Immigration%20Policy.pdf>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

MIGRATION POLICY INSTITUTE (2007), 'Wanted More Than Ever: The Highly Skilled', *Migration Policy Institute*. Disponível em <http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=660>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

MODOOD, T. (2000), 'Multiculturalism, Secularism, and the State', Comunicação apresentada na ENCS Conference Recasting European and Canadian History: National Consciousness, Migration, Multicultural Lives, Bremen, Alemanha. Disponível em <http://theirelandinstitute.com/republic/04/pdf/modood004.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

MODOOD, T. (2005), *Multicultural Politics: Racism, Ethnicity and Muslims in Britain*, Edinburgh: Edinburgh University Press.

MODOOD, T. (2007), *Multiculturalism*, Cambridge: Polity.

NIELSEN, J. S. (2009), 'The Blue Card: EU's Race for Talent', Tese de Mestrado, Universidade de British Columbia. Disponível em https://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/7097/ubc_2009_spring_nielsen_johanna.pdf?sequence=1. Consultado em 16 de fevereiro de 2011.

NIESSEN, J., HUDDLESTON, T., CITRON, L., GEDDES, A. e JACOBS, D. (2007), 'Migrant Integration Policy Index', Bruxelas: British Council. Disponível em <http://www.integrationindex.eu/multiversions/2712/FileName/MIPEX-2006-2007-final.pdf>. Consultado em 3 de outubro de 2010.

- NORD, D. C. (1997), 'Approaches to Refashioning Refugee and Immigration Policies: Canada and Sweden Compared', Comunicação apresentada na Fifth Biennial Conference of the European Community Studies Association, Washington D.C, EUA, 29 maio – 1 junho. Disponível em http://aei.pitt.edu/2688/01/002764_1.PDF. Consultado em 3 de agosto de 2010.
- NYARKO, Y. (2010), 'EU Policies and African Human Capital Development', *EUI Working Paper*, Robert Schuman Centre for Advanced Studies. Disponível em http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/13856/RSCAS_2010_30.pdf?sequence=1. Consultado em 13 de março de 2011.
- OKOYE, L. S. (2010), 'Changes in hope during skilled worker immigrants' early settlement in Canada', Tese de Mestrado, Universidade de Alberta. Disponível em http://repository.library.ualberta.ca/dspace/bitstream/10048/904/1/Okoye_Lisa_Spring+2010.pdf. Consultado em 4 de agosto de 2010.
- ORBIE, J. (ed.) (2008), *Europe's Global Role: External Policies of the European Union*, Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- O'SHEA, E. (2009), 'Missing the Point(s): The declining fortunes of Canada's economics immigration program', *Transatlantic Academy Paper Series*. Disponível em http://www.gmfus.org/galleries/ct_publication_attachments/TA_OShea_CandadaEconImmigrationProgram.pdf. Consultado em 12 de janeiro de 2011.
- PAPADEMETRIOU, D. G. (2007), 'Selecting Economic Stream Immigrants through Points Systems', *Migration Policy Institute*. Disponível em http://www.inm.gob.mx/static/Centro_de_Estudios/Biblioteca%20INM/DOCTOS/reforma_migratoria/Documentos_Referencia/07.-%20Selecting%20Economic%20Stream%20Immigrants%20Through%20Points%20Systems.pdf. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

- PAPADEMETRIOU, D. G., SOMERVILLE, W. e TANAKA, H. (2008), 'Talent in the 21st Century', *Migration Policy Institute*. Disponível em <http://www.migrationpolicy.org/transatlantic/Talent.pdf>. Consultado em 17 de fevereiro de 2011.
- PARDAL, L. e CORREIA, E. (1995), *Métodos e Técnicas de Investigação Social*, Porto: Areal Editores.
- PARSON, C. A. e SMEEDING, T. M. (eds.) (2006), *Immigration and the Transformation of Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- PENNIX, R. (2007), 'Towards a Stronger European Immigration Policy', *European View* 5: 87-94. Disponível em <http://www.thinkingeurope.eu/images/upload/copy-5.pdf>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.
- PHILLIPS, S. D. (2006), 'The Intersection of Governance and Citizenship in Canada: Not Quite the Third Way', *IRPP Policy Matters* 7(4). Disponível em <http://www.irpp.org/pm/archive/pmvol7no4.pdf>. Consultado em 22 de outubro de 2010.
- PHYTHIAN, K., WALTERS, D. e ANISEF, P. (2009), 'Entry Class and the Early Employment Experience of Immigrants in Canada', *Canadian Studies in Population* 36(3-6): 363-382. Disponível em <http://www.canpopsoc.org/journal/2009/CSPv36n3-4p363.pdf>. Consultado em 15 de janeiro de 2011.
- PICOT, G. (2008), 'Immigrant Economic and Social Outcomes in Canada: Research and Data Development at Statistics Canada', *Research Paper Statistics Canada* 319. Disponível em http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2008/statcan/11F0019M/11f0019m2008319-eng.pdf. Consultado em 15 de janeiro de 2011.

POGONYI, S. (2006), 'Liberalism and the Limits of Multiculturalism', *Tischner Debates Online*. Disponível em <http://www.erazm.uw.edu.pl/docs/Liberalism%20and%20the%20Limits%20of%20Multiculturalism.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

RBC FINANCIAL GROUP (2005), 'The Diversity Advantage: A case for Canada's 21st Century Economy', in Sarah Wayland, *Unsettled: Legal and Policy Barriers for Newcomers to Canada*, Community Foundations of Canada and The Law Commission of Canada. Disponível em <http://www.cfc-fcc.ca/doc/LegalPolicyBarriers.pdf>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

READ, M. e MARSH, D. (2002), 'Combating Quantitive and Qualitative Methods', in David Marsh e Gerry Stoker (eds.), *Theory and Methods in Political Science*, Basingstoke: Palgrave.

REINER, C. (2010), 'Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective', *Papers in Regional Science* 89(2): 449-461. Disponível em <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1435-5957.2010.00298.x/pdf>. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

REITZ, J. G. (2000), 'Immigrant Success in the knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995', Comunicação apresentada na Fourth Interntional Metropolis Conference, Washington D.C, EUA, 7-11 dezembro. Disponível em http://www.utoronto.ca/ethnicstudies/Reitz-Immigrant_Success_In_The_Knowledge_Economy.pdf. Consultado em 5 de agosto de 2010.

REITZ, J. G. (2004), 'The Institutional Context of Immigration Policy and Foreign Credential Recognition in Canada', Comunicação apresentada no IRPP conference on North American Integration, Otava, Canadá, 1-2 abril. Disponível em <http://www.irpp.org/events/archive/apr04/reitz.pdf>. Consultado em 5 de agosto de 2010.

- REITZ, J. G. (2005), 'Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy', *IRPP Choices* 11(1): 1-18. Disponível em <http://www.irpp.org/choices/archive/vol11no1.pdf>. Consultado em 5 de agosto de 2010.
- REITZ, J. G. (2007), 'Closing the Gaps Between Skilled Immigration and Canadian Labour Markets: Emerging Policy Issues and Priorities', Comunicação apresentada no seminário Labor Markets in North America: Challenges and Opportunities in an Aging Workforce, Cidade do México, México, 13 novembro. Disponível em <http://www.utoronto.ca/ethnicstudies/ClosingGaps.pdf>. Consultado em 15 de janeiro de 2011.
- REITZ, J. G. (2010), 'Selecting immigrants for the short term: is it smart in the long run?', *Policy Options* 31(7): 12-16. Disponível em <http://www.utoronto.ca/ethnicstudies/Reitz2010IRPP.pdf>. Consultado em 4 de agosto de 2010.
- REITZ, J. G., FRICK, J. R., CALABRESE, T. e WAGNER, G. G. (1999), 'The institutional framework of ethnic inclusion and exclusion: a cross-national analysis of earnings of foreigners in Germany and immigrants in Canada', *Discussion Papers* 173, Berlim, Alemanha. Disponível em http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.38585.de/dp173.pdf. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- RICHARDSON, S. e LESTER, L. (2004), 'A Comparison of Australian and Canadian Immigration Policies and Labour Market Outcome', *The National Institute of Labour Studies*. Disponível em http://www.immi.gov.au/media/publications/pdf/comparison_immigration_policies.pdf. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

RIZVI, F. (2005), 'Rethinking "Brain Drain" in the Era of Globalization', *Asia Pacific Journal of Education* 25(2): 175-192. Disponível em <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02188790500337965>. Consultado em 12 de junho de 2011.

RÜDIGER, K. (2008), 'Towards a Global Labour Market? Globalisation and the Knowledge Economy', *The Work Foundation*. Disponível em http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/30_globalisation.pdf. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

RYSTAD, G. (1992), 'Immigration History and the Future of International Migration', *International Migration Review* 26(4): 1168-1199. Disponível em <http://graduateinstitute.ch/webdav/site/iheid/shared/summer/IA2010/JH1.pdf>. Consultado em 15 de abril de 2011.

SAHA, J. M. (2009), 'Dynamics of Global Mobility and Brain Drain', *Singapore Human Resources Institute*. Disponível em http://www.shri.org.sg/downloads/HC_APR09_article_A.pdf. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

SALT, J. e ALMEIDA, J. C. (2006), 'International migration in Europe: patterns and trends since the mid-1990s', *International Migration Review* 22(2): 155-175. Disponível em <http://remi.revues.org/index2828.html>. Consultado em 2 de outubro de 2010.

SALTER, M. B. (2008), 'When the exception becomes the rule: borders, sovereignty, and citizenship', *Citizenship Studies* 12(4): 365-380. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/207614_778384746_794603245.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.

- SANTOS, G. A. DOS. (2006), 'Identidade e Multiculturalismo. Em busca de conceitos que fundamentem políticas públicas para a população Afrodescendente', *Canadian Association of Latin America and Caribbean Studies*. Disponível em http://www.usp.br/neinb/files/identidade_e_multiculturalismo.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.
- SARKOZY, N. (2007), 'Immigration: A Crucial Challenge for the Twenty-First Century', *European View* 5: 101-108. Disponível em <http://www.thinkingeurope.eu/images/upload/copy-5.pdf>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.
- SARTORI, G. (2000), *Pluralism, multiculturalismo e estranei*, Milão: Rizzoli.
- SCHAIN, M. (2009), 'The state strikes back: immigration policy in the European Union', *European Journal of International Law* 20(1): 93-109. Disponível em <http://www.ejil.org/pdfs/20/1/1776.pdf>. Consultado em 2 de outubro de 2010.
- SCHATZ, D. (2007), 'Theorizations on Exclusionary Citizenship: Gender, Race and Multiculturalism in Canada', Comunicação apresentada na Annual Meeting of the Canadian Political Science Association, Saskatoon, Canadá, 1 junho. Disponível em <http://www.cpsa-acsp.ca/papers-2007/Schatz.pdf>. Consultado em 3 de novembro de 2010.
- SCHMIDTKE, O., KOVACEV, M. e MARRY, B. (2006), 'Policy memo: Canada's immigration and integration policies: A multinational evaluation of labour market integration of skilled immigrants', Policy Workshop: Social Policy and Labour Market Integration in Canada and the EU, Carleton University European Studies Centre, Otava, Canadá. Disponível em <http://www.carleton.ca/europecluster/Workshop-September8-2006/Memo-Schmidtke-Kovacev-Marry.pdf>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

SHACHAR, A. (2006), 'The Race for Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Refions', *New York Law Review* 81: 148-206. Disponível em <http://www.innovationlaw.org/Assets/CILP+Digital+Assets/events/conference+2008/sachar.pdf>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

SIMON, A. (2006), 'Citizenship and Multiculturalism: A Critical Assessment', *Citizenship and Multicultural Research Project Reports*. Disponível em www.citized.info/pdf/commarticles/Amanda_Simon.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

SLAUGHTER, S. e HUDSON, W. (2007), *Globalisation and Citizenship: The Transnational Challenge*, Londres: Routledge.

SMITH, A. (2010), 'CIC's Modernized Approach to Settlement Programming: A Brief Description', *International Settlement Canada* 23(23): 1-4. Disponível em http://integration-net.ca:81/index.php?option=com_content&view=article&id=37&Itemid=1&lang=en. Consultado em 18 de janeiro de 2011.

SMOLASH, N. (2007), 'News and the Worlds Wars: A Genealogy of Canadian Discourse about the "Enemy Within"', Comunicação apresentada na Conferência Narratives of Citizenship 2007, Alberta, Canadá, 23-25 março. Disponível em http://www.nofcit.com/papers/Essay_N.%20Smolash.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

SOUTPHOMMASANE, T. (2005), 'Grounding Multicultural Citizenship: From Minority Rights to Civic Pluralism', *Journal of Intercultural Studies* 26(4): 401-416. Disponível em http://oxford.academia.edu/documents/0000/0082/TimSoutphommasane_Grounding_Multicultural_Citizenship.pdf. Consultado em 22 de outubro de 2010.

STASIULIS, D. (2002), 'Introduction: Reconfiguring Canadian Citizenship', *Citizenship Studies* 6(4): 365-375. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/818166_778384746_713658845.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.

STASIULIS, D. e BAKAN, A. B. (1997), 'Negotiating citizenship: the case of foreign domestic workers in Canada', *Feminist Review* 57(1): 112-139. Disponível em <http://www.palgrave-journals.com/fr/journal/v57/n1/pdf/9495707a.pdf>. Consultado em 5 de Outubro de 2010.

STRAUBHAAR, T. (2000), 'International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange', *HWWA Discussion Paper* 88, Hamburg Institute of International Economics. Disponível em <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26296/1/dp000088.pdf>. Consultado em 13 de março de 2011.

STRAUBHAAR, T. e ZIMMERMANN, K. F. (1992), *Towards a European Migration Policy*, Londres: Centre for Economic Policy Research.

STURM, S. e GUINIER, L. (2000), 'The future of affirmative action', *Boston Review* 25(6). Disponível em <http://bostonreview.net/BR25.6/sturm.html>. Consultado em 10 de abril de 2011.

SWAN, M. (2008), 'Network Mosaic Multiculturalism: Politics of Multiculturalism, Transnational Immigration Practices and a New Canadian Space of Flows Identity', Tese de Mestrado, Universidade de Athabasca. Disponível em <http://library.athabascau.ca/drr/download.php?filename=mais/meganswanProject.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

TAMBINI, D. (2001), 'Post-national citizenship', *Ethnic and Racial Studies* 24(2): 195-217. Disponível em <http://hebra.haifa.ac.il/~soc/lecturers/smootha/files/1776.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

TANNOCK, S. (2007), 'The Problem of Education-Based Discrimination'. Disponível em www.stuarttannock.net/Problem%20of%20Ed%20Discrimination1.doc. Consultado em 23 de março de 2011.

TANNOCK, S. (2008), 'The problem of education-based discrimination', *British Journal of Sociology of Education* 29(5): 439-449. Disponível em <https://webvpn.uminho.pt/http/0/www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01425690802326846>. Consultado em 5 de abril de 2011.

TAYLOR, C. (1992), *Multiculturalism and the Politics of Recognition*, Princeton: Princeton University Press.

TAYLOR, C. (1999), 'Nationalism and Modernity', in Ronald Beiner (ed.), *Theorizing Nationalism*, Albany: State University of New York Press.

THORN, K. e HOLM-NIELSEN, L. B. (2006), 'International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain', UN World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), *Research paper series* 2006/83. Disponível em <http://www.wider.unu.edu/stc/repec/pdfs/rp2006/rp2006-83.pdf>. Consultado em 12 de junho de 2011.

TRAN, K., KUSTEC, S. e CHUI, T. (2005), 'Becoming Canadian: Intent, process and outcome', *Canadian Social Trends* (76): 8-13. Disponível em <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2004004/article/7775-eng.pdf>. Consultado em 17 de maio de 2011.

TRIADAFILOPOULOS, T. (2010), 'Global norms, domestic institutions and the transformation immigration policy in Canada and the US', *Review of International Studies* 36(1): 169-193. Disponível em <http://journals.cambridge.org/action/displayFulltext?type=1&fid=7103480&jid=&volumeId=&issueId=01&aid=7103472&bodyId=&membershipNumber=&societyETOCSession=>. Consultado em 3 de agosto de 2010.

- TURNER, B. S. (1997), 'Citizenship studies: a general theory', *Citizenship Studies* 1(1): 5-18.
Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/427962_778384746_785937291.pdf. Consultado em 24 de setembro de 2010.
- VANGELI, A., MEHMEDOVIC, N. e BAKIU, B. (2010), 'Developing "Brain Gain" Policies in the Western Balkans', *Center for Research and Policy Making*. Disponível em <http://www.grupa484.org.rs/files/Brain.Gain.Macedonia.Report.2010.pdf>. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.
- VIEGAS, J. M. L. e DIAS, E. C. (eds.) (2000), *Cidadania, Integração, Globalização*, Oeiras: Celta Editora.
- VIEIRA, L. (1999), 'Cidadania Global e Estado Nacional', *Dados* 42(3). Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581999000300001&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Consultado em 17 de outubro de 2010.
- VIEYLEZ, E. J. R. (2009), 'Citizenship, democracy, and the State of Identity: Reinterpreting the relationship in new contexts of diversity', in Ricard Zapata-Barrero (ed.), *Citizenship policies in the age of diversity. Europe at the crossroads*, Barcelona: CIDOB Foundation.
Disponível em http://www.cidob.org/en/publications/monographs/monographs/citizenship_policies_in_the_age_of_diversity_europe_at_the_crossroads. Consultado em 12 de junho de 2011.
- VITA, A. (2002), 'Liberalismo Igualitário e Multiculturalismo', *Lua Nova* (55-56): 5-27.
Disponível em http://www.jpfernandes.com/docs/Multiculturalismo_e_Seguranca_Societal.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

- VITORINO, A. (2004), 'O espaço europeu de liberdade, segurança e justiça', *Janus*. Disponível em http://www.janusonline.pt/2004/2004_3_1_5.html. Consultado em 26 de abril de 2011.
- VON WEIZSÄCKER, J. (2006), 'A European Blue Card Proposal', *Horizons Stratégiques du Centre d'Analyse Atratégique* (1). Disponível em http://www.strategie.gouv.fr/revue/article.php3?id_article=52. Consultado em 3 de outubro de 2010.
- VON WEIZSÄCKER, J. (2007), 'What Should a Cautious Immigration Policy Look Like?', *European View* 5: 121-128. Disponível em <http://www.thinkingeurope.eu/images/upload/copy-5.pdf>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.
- WANNER, R. A. e DRONKERS, J. (2005), 'The Effects of Immigration Policies and Labor Market Structures on the Income of Immigrants to the More Developed Countries of Europe and North America', *MPRA Paper* 22152. Disponível em http://mpra.ub.uni-muenchen.de/22152/1/MPRA_paper_22152.pdf. Consultado em 12 de setembro de 2010.
- WAYLAND, S. (2006), 'Unsettled: Legal and Policy Barriers for Newcomers to Canada', *Community Foundations of Canada and The Law Commission of Canada*. Disponível em <http://www.cfc-fcc.ca/doc/LegalPolicyBarriers.pdf>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.
- WAYLAND, S. V. e GOLDBERG, M. P. (2010a), 'From Generation to Generation: Utilizing the Human Capital of Newcomer Parents to Benefit Families', *Region of Peel Immigration Discussion Paper*. Disponível em <http://www.peelregion.ca/social-services/pdfs/discussion-paper3.pdf>. Consultado em 18 de janeiro de 2011.

WAYLAND, S. V. e GOLDBERG, M. P. (2010b), 'The Recognition of Immigrant Skills – A Search for Best Practices', *The Peel Halton Workforce Development Group*. Disponível em <http://www.itsinmississauga.ca/files/RecognitionofImmigrantSkills.pdf>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

WEYSS, B. (2002), 'Where do Aliens come from? Political Rights at the Local Level depending on the Country of Origin. A Discrimination according to International Human Rights Standards?', Tese de Mestrado, Universidade de Coimbra. Disponível em http://www.fd.uc.pt/igc/pdf/papers/ema_birgit_weyss.pdf. Consultado em 12 de junho de 2011.

WONG, M. (2007), 'Introduction: Origins of Multiculturalism in Canada', Comunicação apresentada na Putting Diverse Talents to Work, Couchiching Institute on Public Affairs (CIPA), Annual Summer Conference The Stranger Next Door: Making Diversity Work, Orillia, Canadá, 9-12 agosto. Disponível em <http://www.cbc.radio-canada.ca/speeches/pdf/multi.pdf>. Consultado em 23 de outubro de 2010.

WOZNOW, V. (2010), 'Path Dependent: Canada and Great Britain's Immigration Policies 1945-Present', Tese de Mestrado, Universidade de British Columbia. Disponível em http://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/24814/ubc_2010_fall_woznov_vanessa.pdf?sequence=1. Consultado em 3 de agosto de 2010.

YEATMAN, A. (2007), 'The Subject of Citizenship', *Citizenship Studies* 11(1): 105-115. Disponível em http://pdfserve.informaworld.com/389811_778384746_770233373.pdf. Consultado em 30 de julho de 2010.

YOUNG, I. M. (1990), *Justice and the Politics of Difference*, Princeton: Princeton University Press.

ZIMMERMANN, K. F. (2009), 'Labor Mobility and the Integration of European Labor Markets', *Discussion Papers* 862, Berlin, Germany. Disponível em http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.95910.de/dp862.pdf. Consultado em 15 de fevereiro de 2011.

ZWICK, H. (2008), 'Towards a European selective immigration policy', *Confrontation Europe* (44). Disponível em http://www.confrontations.org/IMG/pdf/Interface_44_EN.pdf. Consultado em 18 de fevereiro de 2011.

Outros Documentos

BBC (2007), 'EU 'Blue Card' to target skilled', *BBC News*, 23 outubro. Disponível em <http://news.bbc.co.uk/2/hi/7057575.stm>. Consultado em 2 de outubro de 2010.

CBC NEWS (2008), 'Changing Canada's Immigration Rules', *CBC News in Review*. Disponível em <http://newsinreview.cbclearning.ca/wp-content/uploads/2008/12/may-08-immigration.pdf>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

CBC NEWS (2010), 'Canadian citizenship: What it takes', *CBC News*. Disponível em <http://www.cbc.ca/canada/story/2010/10/18/f-canadian-citizenship-faq.html>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

CENDROWICZ, L. (2007), 'A Green Light for Europe's Blue Card', *Time*. Disponível em <http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1674962,00.html>. Consultado em 6 de agosto de 2010.

CENTRO DE INFORMAÇÃO EUROPEIA JAQUES DELORS (*s.d.*), 'A Estratégia de Lisboa do lançamento à atualidade'. Disponível em http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=1828. Consultado em 12 de junho de 2011.

CIDADANIA EUROPEIA E ESTRATÉGIA DE LISBOA (*s.d.*), 'O que é a Estratégia de Lisboa?'. Disponível em <http://www.cidadaniaeestrategialisboa.eu/artigo.aspx?menuid=7>. Consultado em 12 de junho de 2011.

COELHO, C. (2008), 'Parlamento Europeu aprova Cartão azul para imigrantes qualificados', *CarlosCoelho.com*. Disponível em http://www.carloscoelho.eu/sala_imprensa/ver_noticias.asp?noticia=1123&submenu=13. Consultado em 17 de fevereiro de 2011.

GEPE - Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (*s.d.*), 'União Europeia: Estratégia de Lisboa'. Disponível em <http://www.gepe.min-edu.pt/np4/255.html>. Consultado em 12 de junho de 2011.

GOLDIROVA, R. (2008), 'EU ministers flesh out foreign worker "Blue Card" plan', *EUobserver.com*. Disponível em <http://euobserver.com/9/26809>. Consultado em 4 de outubro de 2010.

KHAN, S. (2011), 'Meritocracy is an engine of inequality', *Columbia Spectator*. Disponível em <http://www.columbiaspectator.com/2011/03/03/meritocracy-engine-inequality>. Consultado em 10 de abril de 2011.

KUBOSOVA, L. (2007), 'African states fear brain drain through EU blue card', *EU observer*. Disponível em <http://euobserver.com/9/25054>. Consultado em 10 de março de 2011.

MACKLIN, A. e CRÉPEAU, F. (2010), 'Multiple citizenship: I am Canadian ... am I not?', *The Chronicle-Herald*. Disponível em <http://www.irpp.org/media/op-eds/2010-07-02.pdf>. Consultado em 21 de outubro de 2010.

MASON, C. e PRESTON, J. (2007), 'Canada's policy on immigrants begins backlog', *The New York Times*. Disponível em <http://www.nytimes.com/2007/06/27/world/americas/27iht27canada.6353469.htm>. Consultado em 5 de janeiro de 2011.

NUTHALL, K. (2008), 'GLOBAL: 'Blue card' could intensify brain drain', *University World News*. Disponível em <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20080703153638415>. Consultado em 10 de março de 2011.

PARKINSON, R. (2007), 'Citizenship in Canada', *Mapleleafweb*. Disponível em <http://www.mapleleafweb.com/old/features/general/citizenship/index.html>. Consultado em 22 de outubro de 2010.

PERSICHILLI, A. (2010), 'Points system fails immigrants and Canada', *Toronto Star*. Disponível em <http://www.thestar.com/news/canada/article/822620--persichilli-points-system-fails-immigrants-and-canada>. Consultado em 18 de janeiro de 2011.

PLANO TECNOLÓGICO (2011), 'Europa 2020'. Disponível em <http://preprod.planotecnologico.pt/InnerPage.aspx?idCat=712&idMasterCat=334&idLang=1&site=agenda-digital>. Consultado em 12 de junho de 2011.

SAMUEL, H. (2006), 'Sarkozy unveils new laws to expel foreign workers', *The Telegraph*. Disponível em <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/france/1509901/Sarkozy-unveils-new-laws-to-expel-foreign-workers.html>. Consultado em 23 de fevereiro de 2011.

VERNET, J. (2006), 'Persisting Prejudice: a Few Points on Immigration', *The McGill Daily*. Disponível em entercanada.blogspot.com/2006_12_01_archive.html. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

VINEBERG, R. (2008), 'Time to rethink the immigration point system', *The Vancouver Sun*. Disponível em

<http://www.canada.com/vancouversun/news/editorial/story.html?id=1be2a6a8-4384-4c57-b7aa-acbf25afb251>. Consultado em 6 de janeiro de 2011.

WORKPERMIT (2007), 'European Commission President says immigrants 'welcome in the EU'', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2007-10-24/europe/european-union-blue-card-details-explained.htm>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

WORKPERMIT (2008), 'Canada helps immigrants achieve success', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2008-03-23/canada/canadian-government-helps-immigrants-achieve-success.htm>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

WORKPERMIT (2010a), 'Canadian immigration meeting on improvements to immigration system', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2010-06-22/canada/improvements-canadian-immigration-system.htm>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

WORKPERMIT (2010b), 'Common EU immigration policy rejected - Single Permit law', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2010-12-17/europe/common-european-union-policy-rejected-single-permit-law.htm>. Consultado em 4 de janeiro de 2011.

WROKPERMIT (2010c), 'EU Commissioners say Europe needs more immigration', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2010-12-11/europe/eu-commissioners-say-europe-needs-more-immigration.htm>. Consultado em 8 de fevereiro de 2011.

WORKPERMIT (2011a), 'EU Blue Card for skilled immigrants to be introduced soon', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2011-01-26/europe/eu-blue-card-for-skilled-immigrants-to-be-introduced-soon.htm>. Consultado em 8 de fevereiro de 2011.

WORKPERMIT (2011b), 'European Union needs skilled migrants', *WorkPermit*. Disponível em <http://www.workpermit.com/news/2011-01-13/europe/european-union-member-states-need-skilled-migrants.htm>. Consultado em 8 de fevereiro de 2011.

WORLDCONNECTORS (2008), 'The EU's Blue Card proposal – assessing implications for development', *Worldconnectors*. Disponível em www.worldconnectors.nl/file.php?id=196. Consultado em 10 de março de 2011.